



ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Rapporto Annuale Regionale 2006

Friuli Venezia Giulia

Rapporto Regionale 2006

Responsabile della redazione

Marco Foscarini

Comitato di redazione:

Cristina Andolina

Rosanna Coianiz

Maura De Simone

Laura Dizorz

Lucia Froidi

Stefano German

Fernando Luisi

Silvia Malisan

Maria Pia Mattiussi

Ombretta Mion

Raffaella Paluzzano

Roberto Pighin

Iole Ornella Pusateri

Gianluca Renelli

Mario Rocconi

Stefano Tomat

Mario Tranquillini

Pietro Valenta

Maria Zanetti

Ha curato la monografia:

Chiara Cristini

Stampato dalla Tipografia INAIL - Milano

Rapporto Regionale 2006

Indice

Prefazione del Direttore Regionale	5
Parte Prima – Il consolidamento e lo sviluppo dell’approccio al binomio assicurazione/sicurezza	
1.1 Il contesto economico regionale	11
1.2 L’andamento degli infortuni e delle malattie professionali	15
1.3 L’INAIL e le Aziende del Friuli Venezia Giulia: bilancio 2006	23
- Il portafoglio INAIL in Regione	
- La vigilanza assicurativa: alcuni dati	
1.4 La promozione del benessere dell’infortunato del lavoro nello sviluppo del progetto riabilitativo: una casa adeguata	27
1.5 Il modello organizzativo INAIL	32
1.6 I progetti preventivi	
1.6.1 Gli incentivi alla prevenzione: dati regionali	41
1.6.2 Le sinergie con gli organismi territoriali	48
- <i>Protocollo d’intesa INAIL/Regione Friuli Venezia Giulia</i>	
- <i>Protocollo d’intesa INAIL/Regione F.V.G. – Progetto Sicurezza “Andate in Pace”</i>	
- <i>Protocollo d’intesa INAIL/Confindustria F.V.G. – l’iniziativa “OCJO, la sicurezza un bene comune, costruiamola insieme”</i>	
- <i>Sinergie con il territorio: l’Università di Udine</i>	
- <i>Il Protocollo di Intesa INAIL – Direzione regionale F.V.G. e U.O.P.S.A.L. A.S.S. n. 1 “Triestina” – Lucchini S.p.A. (Stabilimento di Trieste) – OO.SS. e R.L.S. Lucchini S.p.A.</i>	
- <i>Progetti per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro in provincia di Trieste</i>	
- <i>Formazione per la prevenzione:</i>	
▪ Corso ex D.Lgs. 195/03	
▪ Pronto soccorso aziendale	
▪ L’esperienza formativa nelle scuole (Convenzione INAIL/Ufficio Scolastico Regionale)	
▪ L’esperienza formativa con la Prefettura di Trieste	
▪ L’esperienza formativa con l’I.P.S.I.A. di Sacile (PN)	

Parte Seconda – La monografia

Un'azione positiva per promuovere la sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere: l'esperienza del concorso "Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia

2.1.1 Le motivazioni dell'iniziativa	63
2.1.2 Le finalità del concorso	64
2.1.3 La domanda di partecipazione: una fotografia di genere dell'impresa	64
2.1.4 La valutazione e la premiazione	66
2.1.5 Conclusioni	67

Prefazione

Questa settima edizione del rapporto annuale dell'INAIL regionale si caratterizza per il tema conduttore "Assicurazione & Sicurezza" e dal consolidamento di relazioni ed iniziative in sinergia con i soggetti istituzionali e con il sistema produttivo della Regione.

Il Consiglio di Indirizzo e vigilanza ed il Consiglio di Amministrazione dell'Inail hanno indicato come obiettivo strategico dell'Istituto, da declinare anche su base territoriale, l'attuazione di misure finalizzate ad una significativa riduzione del fenomeno infortunistico, valorizzando:

- il patrimonio conoscitivo in campo statistico e scientifico;
- le sinergie con altri soggetti istituzionali;
- il coinvolgimento dei Comitati Provinciali, dei Coordinamenti regionali e delle Parti sociali.

Nel 2006 si sono dunque poste le basi per:

- la costituzione di Centri di osservazione permanente degli infortuni mortali e di alta gravità INAIL-Regioni-I.S.P.E.S.L.-Comitati paritetici e Parti sociali; questo impianto si fonderà sui risultati del progetto "Casi mortali", che ha concluso la sua fase di sperimentazione e rappresenta la realizzazione di un obiettivo di sistema, in quanto costituirà concretamente un ambito di confronto e di collaborazione per iniziative e per studi di settore;
- la valorizzazione del ruolo della bilateralità, attraverso la messa a punto di un piano di azioni e di un impianto organizzativo tesi a dare maggior valore al ruolo consultivo e propositivo dei Comitati paritetici, con specifico riguardo al processo di definizione del piano di settore per la Prevenzione; l'impianto organizzativo sta avvicinandosi alla sua compiuta definizione proprio in questi giorni;
- la sistematizzazione dell'attività formativa attraverso l'impostazione di una rete di potenziamento graduale e progressivo di organizzazione interna e di interazione con le istituzioni, in particolare in tema di formazione dei Responsabili ed addetti dei servizi di prevenzione e protezione nonché di collaborazione con le aziende per la progettazione e/o affinamento di Sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro.

L'importanza del momento prevenzionale nel nostro territorio è data da un risultato di sintesi che prescinde dai singoli numeri degli infortuni avvenuti – con modeste variazioni in più o in meno di anno in anno – e che è rappresentato dalle frequenze relative di infortunio. Il dato statistico regionale ci dice infatti che ogni 1.000 addetti avverranno nell'anno 45,26 infortuni sul lavoro, di diversa gravità; mentre la media Italia è di 32,21 infortuni ogni 1.000 addetti. In termini di frequenza infortunistica la nostra regione è al secondo posto in Italia, con oltre il doppio di infortuni attesi rispetto alla regione più virtuosa.

Tra i settori di attività economica quello nettamente più rischioso è l'industria dei mezzi di trasporto, che è fin troppo facile identificare con la cantieristica navale.

Per fortuna i dati statistici non confermano lo stesso triste primato relativamente alla gravità degli infortuni attesi; rispetto a questo infatti la Regione si pone al 9° posto; nell'ambito dei settori di attività, quelli in cui avvengono gli infortuni più gravi sono l'industria mineraria, le costruzioni, i trasporti (significativo a questo riguardo il numero di infortuni dovuti alla circolazione stradale) e l'industria dei mezzi di trasporto.

Per questo motivo nel presente rapporto si è voluto dare una particolare evidenza a tutte quelle attività che si sono poste in essere in materia di prevenzione, in collaborazione e sinergia con la Regione Friuli Venezia Giulia, con Confindustria regionale, con Autovie Venete in materia di sicurezza stradale, con l'Università di Udine, con l'Ufficio Scolastico regionale, con la Prefettura di Trieste e con singole aziende industriali.

Un ulteriore obiettivo assegnato dal Consiglio di Amministrazione dell'Inail riguarda il funzionamento delle sue strutture territoriali, che devono migliorare la qualità della tutela ed il servizio all'utenza in un'ottica di efficacia ed anche di efficienza; al riguardo nel presente rapporto è stato inserito un ampio riscontro delle attività realizzate e dei risultati ottenuti sia in materia di riabilitazione e reinserimento che di progetti di miglioramento organizzativo.

In conclusione vorrei citare anche un'iniziativa in sinergia con la Regione Friuli Venezia Giulia, consistente in un concorso riservato alle imprese della regione denominato "Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia".

L'istituzione del premio si ispira alle indicazioni comunitarie in materia di miglioramento delle condizioni di lavoro, riprende il principio di "buon lavoro" su cui si sviluppa la legge regionale n. 18/05 e gli stessi principi ispiratori su cui si fonda l'attività dell'Inail, promuove comportamenti virtuosi in materia di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e il rispetto della parità e delle pari opportunità tra uomini e donne.

La valutazione delle aziende partecipanti, affidata ad un apposito Comitato, ha tenuto conto di diversi criteri, quali:

- la composizione per genere dell'organigramma;
- l'attenzione alle pari opportunità nelle pratiche di selezione, assunzione e promozione delle risorse umane e nelle pratiche aziendali;
- la realizzazione di azioni positive in tema di pari opportunità e nella conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;

- l'attenzione posta alla sicurezza e salute del luogo di lavoro;
- l'indicazione di proposte progettuali in tema di pari opportunità.

La premiazione delle aziende vincitrici è prevista in occasione della presentazione di questo rapporto annuale.

Maria Ines Colombo*

**Direttore Regionale per il Friuli Venezia Giulia*

Parte prima

**Il consolidamento e lo sviluppo dell'approccio al binomio
assicurazione/sicurezza**

1.1 Il contesto economico regionale¹

L'economia mondiale è risultata nel 2006 ancora in robusta espansione: tanto il commercio internazionale, quanto il prodotto lordo globale hanno sperimentato un'accelerazione rispetto ai già favorevoli tassi di sviluppo dell'anno precedente, crescendo a ritmi prossimi, rispettivamente, al 92 e 5,4%.

La maggior vivacità dell'attività economica ha interessato tanto i paesi industrializzati quanto quelli emergenti.

L'area europea ha registrato il tasso di crescita (+2,6%) più elevato dall'inizio del decennio, venendo trainata soprattutto dalla forte accelerazione della Germania tornata a svilupparsi a ritmi elevati (+2,9%).

Anche l'economia italiana nel 2006 si è riportata su un sentiero di crescita. La domanda estera, in forte espansione, ha stimolato direttamente le esportazioni di beni e servizi e indirettamente gli investimenti fissi delle imprese. Esportazioni e investimenti congiuntamente hanno creato le condizioni per un rapido incremento dell'attività produttiva.

Il PIL ha registrato una variazione annua del +1,9%, risultato non trascurabile dopo un quadriennio di quasi-stagnazione.

Anche il mercato del lavoro ha sperimentato un'evoluzione positiva determinata dal miglioramento dell'attività economica. L'input di lavoro totale, misurato in unità standard di lavoro, ha registrato un aumento dell' 1,6%, in netto recupero rispetto al risultato conseguito nel 2005 (-0,2%). I risultati sono stati positivi in tutti i settori di attività.

Il tasso di disoccupazione per l'intera nazione è calato dal 7,7% nel 2005 al 6,8% nel 2006, soprattutto in conseguenza della riduzione molto accentuata del tasso relativo all'area del Mezzogiorno, che è diminuito di due punti e mezzo in un anno (dal 14,3% nel 2005 al 12,3%).

L'Economia del Friuli Venezia Giulia nell'anno 2006

Il 2006 è stato un anno positivo per l'industria e per il terziario del Friuli Venezia Giulia, mentre è proseguita la lieve riduzione dell'attività nel settore edile.

La domanda rivolta alle imprese industriali ha fortemente accelerato, dopo la modesta crescita del biennio 2004-05, le vendite totali a prezzi costanti sono aumentate del 7,6 per cento rispetto al 2005.

Il settore siderurgico regionale ha ancora tratto beneficio dal ciclo espansivo della domanda, malgrado l'aumento dei prezzi delle materie prime e la dinamica sfavorevole del tasso di cambio, mentre quello del mobile ha mostrato segnali di ripresa; l'attività della cantieristica si è mantenuta elevata.

La produzione industriale si è innalzata in misura inferiore rispetto alle vendite (4,4%), con un calo delle scorte di prodotti finiti. Gli investimenti fissi lordi sono scesi in termini nominali dell'8,2 per cento.

Le condizioni reddituali delle imprese industriali si sono mantenute favorevoli

Le esportazioni

Nel 2006 le esportazioni regionali a valori correnti sono aumentate di quasi il 14 per cento, grazie alle vendite estere della meccanica utensile, della siderurgia e della cantieristica.

¹ La sintesi è tratta dalle "Note sull'andamento dell'economia del Friuli Venezia Giulia nel 2006", redatte dalla Sede di Trieste della Banca d'Italia, in collaborazione con altre Filiali della Regione.

Le esportazioni regionali verso il resto dell'Unione europea sono cresciute dell'11,8 per cento rispetto all'anno precedente (7,1% per la media italiana): i flussi verso i paesi membri dell'Unione Europea a 15 sono saliti in misura inferiore rispetto a quelli verso i 10 nuovi entrati (rispettivamente 10,7 e 18,1%).

Le importazioni dai paesi dell'Unione europea, pari a 3.200 milioni di euro, sono rimaste sostanzialmente stabili.

La Germania, principale partner commerciale del Friuli Venezia Giulia, ha mantenuto costante la domanda di beni regionali. Le esportazioni verso la Francia e il Regno Unito sono aumentate rispettivamente 4,7 e del 15,6 per cento. Nel 2006 le esportazioni destinate ai mercati extraeuropei hanno continuato a crescere; la loro incidenza sul totale ha superato il 40 per cento. I flussi verso la Russia e la Cina sono aumentati circa il 30 per cento; le rispettive quote sulle esportazioni totali sono ancora comunque pari solo al 3,7 e al 2,2 per cento. Le esportazioni verso Stati Uniti, che rappresentano il 3,8 per cento del mercato estero regionale, sono diminuite dell'11,5 per cento.

Le importazioni

La crescita delle importazioni si è concentrata nei flussi provenienti dall'area extra-UE (20,9%), con incrementi significativi dalla Russia e dalla Cina (rispettivamente 39,2 e 26,4%; 5,2 e 4,9% dell'import regionale).

Le costruzioni

Nel 2006 il settore edile della regione ha lievemente diminuito i livelli di attività rispetto all'anno precedente; alla riduzione, iniziata nel 2005 dopo un lungo ciclo espansivo, hanno contribuito la fase riflessiva nel comparto dell'edilizia residenziale e la sostanziale stasi in quello delle opere pubbliche.

La riduzione ha interessato in particolare le imprese di maggiori dimensioni. Al calo del livello di attività nel comparto residenziale, dove si manterrebbe vivace solo la ristrutturazione di unità già esistenti piuttosto che la realizzazione di nuovi fabbricati, si è accompagnata una lieve crescita in quello delle opere pubbliche realizzate in Italia. Per il 2007 le aziende prevedono un recupero sia nel valore complessivo della produzione, sia in quello relativo alle opere pubbliche realizzate in Italia.

I trasporti

Nel 2006 i traffici di merci attraverso il porto di Trieste si sono lievemente ampliati; la movimentazione di container ha proseguito a crescere, ma in misura minore rispetto agli scali sloveni e croati concorrenti.

Il flusso delle merci movimentate attraverso lo scalo di Trieste è aumentato dello 0,9 per cento (contro l'1,7% dell'anno precedente).

La domanda di credito bancario

Tra la fine del 2005 e quella del 2006 la domanda di credito rivolta al sistema bancario è stata sospinta da operazioni di natura temporanea intraprese da società finanziarie e assicurative; per il complesso degli altri settori di attività economica i prestiti bancari sono cresciuti del 6 per cento. La richiesta di finanziamenti per l'acquisto di abitazioni da parte delle famiglie residenti in regione si è mantenuta robusta, con un aumento dei nuovi mutui del 7,2 per cento; il credito al consumo ha continuato a crescere in misura sostenuta.

Nel 2006 i prestiti alle imprese hanno accelerato, dopo che nell'anno precedente la dinamica dei finanziamenti era stata ridotta da operazioni di rimborso anticipato; sulla domanda di credito delle società non finanziarie hanno comunque influito in senso restrittivo la contrazione degli investimenti fissi lordi e la buona situazione di liquidità e di autofinanziamento.

I tassi bancari attivi sono cresciuti, in connessione con l'andamento dei tassi di mercato.

Il turismo

Nel 2006 i flussi turistici in Friuli Venezia Giulia hanno ripreso a crescere con un incremento, secondo i dati forniti dall'Agenzia per lo sviluppo del turismo della Regione, sia nelle presenze, sia negli arrivi (rispettivamente 1,7 e 4,4 per cento).

All'aumento delle presenze straniere (4,8%) si è contrapposto un calo di quelle italiane (-0,4%). La durata media del soggiorno (4,7 giorni) è lievemente diminuita rispetto all'anno precedente.

Il mercato del lavoro

Secondo la Rilevazione sulle forze di lavoro condotta dall'Istat, gli occupati sono cresciuti del 3,1 per cento: all'aumento dell'occupazione nell'industria in senso stretto e nei servizi si è contrapposto il calo delle costruzioni; il tasso di disoccupazione è sceso al 3,5 per cento. Il ricorso alla Cassa integrazione guadagni ordinaria si è dimezzato rispetto al 2005. Nell'indagine della Banca d'Italia, nel 2006 l'occupazione dipendente nelle imprese industriali con almeno 20 addetti è cresciuta del 2,5 per cento (-1,7% nel 2005); l'incremento delle ore effettivamente lavorate totali è stato pari al 2 per cento.

L'offerta di lavoro e la disoccupazione

Nel 2006 le forze di lavoro, pari a circa 538 mila unità, sono aumentate del 2,4 per cento rispetto all'anno precedente. In presenza di una riduzione delle persone in cerca di occupazione (da 22 a 19 mila unità) il tasso di disoccupazione ha raggiunto il livello più basso dell'ultimo decennio, passando dal 4,1 al 3,5 per cento.

Il tasso di disoccupazione femminile si è ridotto di 0,4 punti percentuali (dal 5,3 al 4,9 per cento), in misura inferiore a quello maschile (0,7%), che è sceso al 2,5 per cento.

L'immigrazione e l'occupazione degli stranieri

I flussi migratori verso il Friuli Venezia Giulia sono fortemente aumentati negli ultimi cinque anni, causando una crescita della popolazione complessiva nonostante il saldo negativo tra natalità e mortalità.

Nel Censimento del 2001 gli stranieri residenti in regione erano circa 38 mila, il 3,2 per cento della popolazione. All'inizio del 2006, anche a seguito dei provvedimenti di regolarizzazione, la popolazione straniera presente in Friuli Venezia Giulia con regolare permesso di soggiorno era stimata in circa 67 mila unità, il 5,5 per cento del totale. Percentuali più elevate, attorno al 7 per cento, si registrano in Lombardia, Veneto, Emilia Romagna e Umbria, mentre la media nazionale è del 4,5 per cento.

L'occupazione straniera

Secondo elaborazioni dell'Istat su dati del Ministero dell'Interno, all'inizio del 2006 la metà dei circa 67 mila cittadini stranieri con regolare permesso di soggiorno ha un contratto di

lavoro subordinato, il 7 per cento è lavoratore autonomo; un terzo dei permessi è rilasciato per motivi familiari, mentre le altre motivazioni sono residuali.

Conclusioni

Il Friuli Venezia Giulia nel corso del 2006 ha mostrato forti segnali di ripresa dopo il biennio 2004-2005 caratterizzato da una congiuntura negativa, e guida l'andamento economico dell'intero Nord est con una crescita del PIL dell'1,9 per cento trainata dai consumi interni (in particolare da quelli delle famiglie) e dagli investimenti.

I principali settori dell'industria regionale, la meccanica ed il legno, presentano entrambi indicatori di miglioramento.

Le imprese commerciali del Friuli Venezia Giulia, in termini di numerosità, rimangono sostanzialmente stabili rispetto al 2005 (+0,08%), con un calo più pronunciato nelle province di Trieste e Gorizia (rispettivamente -1,9 e -2,1). Il saldo tra imprese iscritte e cessate permane positivo (96 imprese), con un calo dell'1,92 per cento del numero delle iscrizioni ed un incremento del 2,41 per cento del numero delle cessazioni rispetto ai dati rilevati nel 2005.

Tavola 1 Imprese commerciali attive, iscritte e cessate (unità)

Province	2004			2005			2006		
	Iscrizioni	Cessa- zioni	Attive a fine anno	Iscrizioni	Cessa- zioni	Attive a fine anno	Iscrizioni	Cessa- zioni	Attive a fine anno
Gorizia	300	397	2.972	302	487	2.915	251	421	2.853
Pordenone	599	662	5.751	668	723	5.770	598	782	5.733
Trieste	603	870	5.307	554	818	5.162	531	818	5.062
Udine	1.052	1.375	10.885	1.165	1.472	10.820	1.143	1.439	10.816
Totale	2.554	3.304	24.915	2.689	3.500	24.667	2.523	3.460	24.464

Fonte: Unioncamere-Movimprese

1.2 L'andamento degli infortuni e delle malattie professionali

Da un'analisi dei dati relativi all'andamento infortunistico regionale emerge un leggero aumento rispetto al 2005, a fronte della significativa flessione che si era verificata tra il 2004 ed il 2005.

Tavola 2 **Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2004-2006 denunciati all'INAIL e indennizzati**

Gestione	Anni	DENUNCE			INDENNIZZI				
		Totali	Mortali	Temporanea	Permanente			Morte	Totale
					in capitale	in rendita	Totale		
Agricoltura	2004	1.126	1	810	39	16	55	1	866
	2005	1.110	-	808	46	15	61	-	869
	2006	1.082	1	810	34	9	43	1	854
Industria e Servizi	2004	27.738	25	17.067	657	159	816	24	17.907
	2005	26.254	25	16.067	603	142	745	23	16.835
	2006	26.414	27	16.100	456	84	540	27	16.667
Dipendenti Conto Stato	2004	726	-	409	22	4	26	-	435
	2005	732	-	415	19	3	22	-	437
	2006	719	-	400	16	1	17	-	417
Totale	2004	29.590	26	18.286	718	179	897	25	19.208
	2005	28.096	25	17.290	668	160	828	23	18.141
	2006	28.215	28	17.310	506	94	600	28	17.938

Fonte: INAIL – CSA: rilevazione al 30.04.2007

Facendo riferimento ai singoli settori produttivi, una modesta diminuzione è stata registrata nell'Agricoltura, mentre si assiste ad un lieve incremento nell'Industria e nei Servizi.

Da una comparazione fra i diversi settori di attività economica in cui è suddivisa la gestione industria, si assiste ad una sensibile diminuzione del numero degli infortuni nel settore delle costruzioni rispetto all'incremento riscontrato negli altri settori produttivi tradizionalmente a rischio, come l'industria dei metalli e quella meccanica.

Nel settore terziario risultano essere in crescita gli infortuni che si verificano nell'area dei servizi all'impresa e servizi pubblici in genere.

Si conferma, invece, in coerenza con quanto già emerso negli anni precedenti, la progressiva diminuzione degli infortuni denunciati in Agricoltura, così come avviene anche nella particolare "Gestione per conto dello stato", nella quale rientrano quasi tutti i dipendenti delle amministrazioni statali.

Tavola 3 Infortuni sul lavoro avvenuti nel 2006 e denunciati all'INAIL per gestione, settore di attività economica e territorio

Settore di attività economica		Gorizia	Trieste	Udine	Porde- none	Friuli V. G.	Nord Est	ITALIA
A	Agrindustria	12	9	49	35	105	1.688	4.562
B	Pesca	2	2	1	-	5	168	477
C	Estrazione di minerali	2	6	9	7	24	400	1.854
DA	Industria alimentare	68	72	104	212	456	6.367	18.614
DB	Industria tessile e abbigliamento	23	73	31	33	160	2.575	9.994
DC	Industria conciaria	-	6	1	23	30	1.450	3.803
DD	Industria del legno	21	200	20	297	538	4.034	10.017
DE	Industria della carta	47	50	53	125	275	2.689	9.200
DF	Industria del petrolio	-	1	1	2	4	52	385
DG	Industria chimica	17	10	10	57	94	1.526	6.076
DH	Industria della gomma e plastica	34	160	18	94	306	3.475	11.261
DI	Industria lav. minerali non metalliferi	31	289	10	147	477	6.605	15.539
DJ	Industria dei metalli	275	799	150	1.137	2.361	20.374	58.980
DK	Industria meccanica	125	508	152	397	1.182	13.667	30.516
DL	Industria macchine elettriche	81	99	67	163	410	4.114	11.485
DM	Industria fabb.ne mezzi di trasporto	521	22	43	40	626	3.780	16.557
DN	Altre industrie	103	482	22	420	1.027	5.239	13.266
D	Totale Industrie manifatturiere	1.346	2.771	682	3.147	7.946	75.947	215.693
E	Elettricità, gas, acqua	21	13	49	27	110	1.411	5.091
F	Costruzioni	410	682	524	1.216	2.832	31.671	103.894
	INDUSTRIA	1.789	3.503	1.267	4.444	11.003	111.267	331.466
G50	Commercio e riparazione auto	29	86	52	157	324	4.693	15.805
G51	Commercio all'ingrosso	44	145	62	223	474	7.405	21.839
G52	Commercio al dettaglio	162	201	224	413	1.000	10.214	39.124
G	Totale commercio	235	432	338	793	1.798	22.312	76.768
H	Alberghi e ristoranti	96	127	182	337	742	10.341	32.425
I	Trasporti e comunicazioni	179	269	492	554	1.494	18.617	69.840
J	Intermediazione finanziaria	10	22	57	46	135	1.617	6.935
K	Attività immob.ri e serv. alle imprese	154	321	503	611	1.589	14.365	54.387
L	Pubblica Amministrazione	116	57	153	249	575	6.588	26.664
M	Istruzione	10	68	17	61	156	2.630	6.411
N	Sanità e servizi sociali	90	163	509	342	1.104	8.028	35.175
O	Altri servizi pubblici	82	129	102	229	542	5.602	30.538
	SERVIZI	975	1.597	2.363	3.248	8.183	90.768	341.910
	Non determinato (*)	1.074	2.011	1.371	2.772	7.228	77.821	162.990
	INDUSTRIA E SERVIZI	3.838	7.111	5.001	10.464	26.414	279.856	836.366
	AGRICOLTURA	151	347	28	556	1.082	19.442	63.019
	DIPENDENTI CONTO STATO	74	122	223	300	719	5.773	28.613
	COMPLESSO GESTIONI	4.063	7.580	5.252	11.320	28.215	305.071	927.998

(*) trattasi principalmente di casi con assenza dal lavoro non superiore a 3 giorni, per i quali non c'è l'obbligo della denuncia da parte del datore di lavoro.

Fonte: INAIL – CSA

In Friuli Venezia Giulia ed in particolare in provincia di Udine, così come in tutta la Nazione, si registra purtroppo un aumento dei casi mortali.

Tavola 4 Infortuni mortali sul lavoro avvenuti nel periodo 2004 – 2006 e denunciati all'INAIL

Province	Agricoltura			Industria e servizi			Dipendenti conto stato		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Gorizia	-	-	-	2	3	2	-	-	-
Pordenone	-	-	-	9	7	9	-	-	-
Trieste	-	-	-	5	5	-	-	-	-
Udine	1	-	1	9	10	16	-	-	-
Friuli Venezia Giulia	1	-	1	25	25	27	-	-	-
ITALIA	175	137	121	1.137	1.122	1.169	16	15	12

Fonte: INAIL – CSA

A questo proposito è peraltro necessario sottolineare che una forte percentuale dei casi mortali denunciati sono stati causati da eventi determinati dalla circolazione su strada.

Si precisa, a tal fine, la distinzione fra infortuni in "itineri", intercorsi cioè nel percorso casa-lavoro, e gli incidenti avvenuti su strada per motivi di servizio, quali quelli dei camionisti o autotrasportatori.

Su un totale di 27 casi mortali avvenuti nel corso del 2006 nel settore industria e servizi, ben 13 sono stradali, di cui 8 in itinere.

Tavola 5 Infortuni stradali avvenuti nel periodo 2004 - 2006 e denunciati all'INAIL per provincia, regione e anno - Industria e servizi

Province	Totale Infortuni			Mortali		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Gorizia	278	311	356	-	-	2
Pordenone	706	703	695	3	4	3
Trieste	472	609	544	3	2	-
Udine	1.030	1.203	1.255	6	6	8
Friuli Venezia Giulia	2.486	2.826	2.850	12	12	13
ITALIA	98.404	119.828	119.714	459	628	626

Fonte: INAIL – CSA

Tavola 6 Infortuni in itinere avvenuti nel periodo 2004-2006 denunciati all'INAIL per provincia, regione e anno - Industria e servizi

Province	Totale Infortuni			Mortali		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Gorizia	232	235	260	-	-	2
Pordenone	626	534	540	2	-	3
Trieste	491	503	476	2	2	-
Udine	827	772	795	6	4	3
Friuli Venezia Giulia	2.176	2.044	2.071	10	6	8
ITALIA	79.767	83.356	84.876	278	256	245

Fonte: INAIL – CSA

Cresce, anche, il numero degli infortuni relativi ad eventi incidentali occorsi ai lavoratori atipici.

Tavola 7 Lavoratori Parasubordinati: infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2004 – 2006 e denunciati all'INAIL per provincia - Industria e Servizi

Province	Totale Infortuni			Mortali		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Gorizia	28	50	43	-	-	-
Pordenone	37	52	38	1	-	-
Trieste	102	109	112	-	-	-
Udine	148	117	136	-	1	-
Friuli Venezia Giulia	315	328	329	1	1	-
ITALIA	7.276	7.556	9.003	13	14	22

Fonte: INAIL – CSA

Tavola 8 Lavoratori Interinali: infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2004 – 2006 e denunciati all'INAIL per provincia - Industria e Servizi

Province	Totale Infortuni			Mortali		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Gorizia	51	53	50	-	-	-
Pordenone	278	237	353	2	-	1
Trieste	39	41	73	1	-	-
Udine	186	203	245	1	1	-
Friuli Venezia Giulia	554	534	721	4	1	1
ITALIA	13.039	13.528	16.085	16	8	10

Fonte: INAIL – CSA

Sono soprattutto i lavoratori interinali ad aver fatto registrare un considerevole incremento di infortuni. Si pensi ai 721 casi di denuncia d'infortunio, nel settore Industria e Servizi, che riguardano i lavoratori interinali, rispetto ai 534 casi del 2005 ed ai 554 del 2004.

**Tavola 9 Lavoratori extracomunitari: infortuni nel periodo 2004 - 2006
denunciati all'INAIL per provincia - Industria e Servizi**

Province	Totale Infortuni			Mortali		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Gorizia	675	590	648	1	1	-
Pordenone	1.524	1.440	1.626	5	-	2
Trieste	794	800	823	-	1	-
Udine	1.944	1.908	1.991	1	1	-
Friuli Venezia Giulia	4.937	4.738	5.088	7	3	2
ITALIA	111.934	107.090	111.377	158	142	128

Fonte: INAIL – CSA

Anche il dato sugli infortuni dei lavoratori extracomunitari nel 2006 non conferma la battuta d'arresto rilevata nel 2005, probabilmente a causa dell'incremento di lavoratori extra-UE assicurati all'Inail.

Fra le comunità più colpite si distinguono quella marocchina, albanese e rumena, per la concentrazione dei lavoratori in mansioni e settori di attività particolarmente rischiosi ed a causa anche di livelli di formazione, di preparazione e di esperienza generalmente inferiori a quelli dei colleghi italiani.

**Tavola 10 Lavoratori extracomunitari - Infortuni sul lavoro avvenuti nel 2006
Denunciati all'INAIL per Paese di nascita e territorio**

PAESE DI NASCITA	GORIZIA	TRIESTE	UDINE	PORDE- NONE	FRIULI V. GIULIA	NORD EST	ITALIA
MAROCCO	23	11	152	132	318	11.345	22.616
ALBANIA	32	52	195	302	581	5.933	14.653
ROMANIA	34	50	302	198	584	4.919	11.237
TUNISIA	10	4	78	36	128	2.958	6.086
EX - JUGOSLAVIA	172	425	235	72	904	3.558	5.163
SENEGAL	14	10	15	12	51	1.666	4.371
INDIA	2	2	15	46	65	1.287	3.040
PAKISTAN	-	1	-	14	15	1.246	2.747
MACEDONIA	24	19	65	36	144	1.338	2.629
EGITTO	1	4	10	5	20	356	2.403
PERU	1	8	6	10	25	393	2.289
BANGLADESH	105	7	12	59	183	1.314	2.268
ARGENTINA	14	13	75	60	162	837	2.097
Altri Paesi	223	220	877	674	1.994	156	34.456
TOTALE	655	826	2.037	1.656	5.174	53.321	116.055

Fonte: INAIL – CSA

Nel confronto di lungo periodo 2002/2005 crescono notevolmente le malattie professionali in agricoltura, mentre sostanzialmente stabile risulta essere l'andamento delle tecnopatie nel settore dell'Industria e dei Servizi.

Tavola 11 Malattie professionali manifestatesi nel periodo 2002 - 2006 per provincia, regione e anno – Agricoltura

Territorio	2002	2003	2004	2005	2006
GORIZIA	2	1	-	2	1
PORDENONE	3	2	5	4	10
TRIESTE	1	-	-	-	-
UDINE	7	12	7	3	12
FRIULI V. G.	13	15	12	9	23

Fonte: INAIL – CSA

Tavola 12 Malattie professionali manifestatesi nel periodo 2002 - 2006 per provincia, regione e anno – Industria e Servizi

Territorio	2002	2003	2004	2005	2006
GORIZIA	473	488	281	252	207
PORDENONE	112	109	130	170	251
TRIESTE	288	233	283	245	320
UDINE	310	300	320	355	402
FRIULI V. G.	1.183	1.130	1.014	1.022	1.180

Fonte: INAIL – CSA

Gran parte delle denunce riguarda malattie non tabellate, in cui il lavoratore è tenuto a provare l'origine professionale della malattia stessa.

Particolare incidenza rivestono le tecnopatie afferenti l'apparato uditivo, ipoacusia e sordità; a queste fanno seguito le affezioni dei dischi intervertebrali, le tendiniti e la sindrome del tunnel carpale. Si tratta prevalentemente di patologie da movimentazione di carichi e da movimenti ripetuti del segmento mano-braccio.

Tavola 13 Malattie professionali manifestatesi nel 2006 e denunciate all'INAIL per tipo di malattia - Industria e Servizi

Malattie Professionali	Gorizia	Trieste	Udine	Porde- none	Friuli VG	Nord Est	ITALIA
01-PIOMBO	-	-	1	-	1	9	19
02-MERCURIO	-	-	-	-	-	-	3
03-FOSFORO	-	-	-	-	-	-	-

04-ARSENICO	-	-	-	-	-	-	7
05-CROMO	1	-	1	1	3	11	37
06-BERILLIO	-	-	-	-	-	1	1
07-CADMIO	-	-	-	-	-	1	2
08-VANADIO	-	-	-	-	-	-	-
09-NICHEL	-	1	1	1	3	19	53
10-MANGANESE	-	-	-	-	-	-	-
11-BROMO,COLORO,FLUORO	-	-	-	-	-	1	6
12-ACIDO NITRICO,AZOTO	-	1	-	-	1	2	14
13-ANIDRIDE SOLFOROSA	-	-	-	-	-	-	6
14-TALLIO	-	-	-	-	-	1	1
15-ANTIMONIO	-	-	-	-	-	-	-
16-OSMIO	-	-	-	-	-	-	-
17-SELENIO	-	-	-	-	-	-	-
18-RAME	-	-	-	-	-	-	2
19-STAGNO	-	-	-	-	-	-	-
20-ZINCO	-	-	-	-	-	-	2
21-ACIDO CARBAMMICO	-	-	-	-	-	3	4
22-SOLFURI DI BARIO	-	-	-	-	-	-	-
23-OZONO,OZONURI	-	-	-	-	-	-	-
24-ACIDO CIANIDRICO	-	-	2	-	2	5	9
25-ALCOLI,GLICOLI	-	-	-	-	-	3	8
26-OSSIDO DI CARBONIO	-	-	-	-	-	2	13
27-CLORURO DI CARBONILE	-	-	-	-	-	-	-
28-SOLFURO DI CARBONIO	-	-	-	-	-	-	-
29-IDROCARBURI ALIFATICI	-	-	-	-	-	1	3
30-IDROCARBURI AROMATICI	-	3	1	-	4	6	28
31-NITROD.IDROCARB.ALIF.	-	-	-	-	-	-	-
32-CHINONI E DERIVATI	-	-	-	-	-	-	-
33-FENOLI,TIOFENOLI	-	-	-	-	-	-	1
34-AMINE ALIFATICHE	1	-	-	-	1	12	57
35-DERIVATI ALOGENATI	-	-	-	-	-	-	4
36-CLORURO DI VINILE	-	-	-	-	-	3	7
37-CHETONI E DERIVATI	-	-	-	-	-	-	-
38-ETERI ED EPOSSIDI	-	-	-	-	-	-	4
39-ALDEIDI,ACIDI ORGAN.	-	-	1	-	1	3	7
40-ASMA BRONCHIALE	1	1	1	3	6	22	111
41-ALVEOLITI ALLERGICHE	-	-	-	-	-	1	7
42-MALATTIE CUTANEE	1	17	3	3	24	96	314
43-PNEUMOC.DA SILICATI	-	1	1	-	2	9	83
44-PNEUMOC.DA CALCARI	-	2	-	-	2	3	7
45-PNEUMOC.DA ALLUMINIO	-	-	-	-	-	-	4
46-PNEUMOC.E PROC.FIBROSANTI	-	-	-	-	-	-	3
47-SIDEROSI	-	-	-	-	-	2	4
48-BISSINOSI	-	-	-	-	-	-	4
49-BRONCHITE CRONICA	-	-	-	-	-	3	55
50-IPOACUSIA E SORDITA'	15	28	14	10	67	260	1.164
51-RADIAZIONI IONIZZANTI	-	-	2	3	5	11	45
52-MALAT.OSTEOARTICOLARI	3	7	1	-	11	21	200
53-MALAT. DA LAVORI SUBACQUEI	-	-	-	-	-	1	1
54-CATARAT.DA RAGGIANTI	-	1	-	-	1	6	20

55-ANCHILOSTOMIASI	-	-	-	-	-	1	1
56-NEOPLASIE DA ASBESTO	35	33	12	6	86	201	753
57-NEOPLASIE POLV.LEGNO	-	1	-	-	1	6	21
58-NEOPLASIE POLV.CUOIO	-	-	-	-	-	3	15
90-SILICOSI	-	-	1	4	5	34	307
91-ASBESTOSI	1	7	11	10	29	63	506
Totale malattie tabellate	58	103	53	41	255	826	3.923
Totale malattie non tabellate	110	204	314	209	837	5.620	18.780
di cui:							
- ipoacusia	4	7	84	54	149	1.283	4.624
- tendiniti	12	11	56	21	100	1.355	2.683
- malattie dell'apparato respiratorio	66	49	10	8	133	343	1.450
- affezioni dei dischi intervertebrali	12	67	72	30	181	805	2.486
- sindrome del tunnel carpale	1	29	21	33	84	573	1.515
- artrosi	-	11	12	3	26	262	1.320
- tumori	8	5	6	9	28	129	785
- altre neuropatie periferiche	1	3	11	12	27	178	788
Indeterminata	39	13	35	1	88	263	1.970
In complesso	207	320	402	251	1.180	6.709	24.673

Fonte: INAIL – CSA

1.3 L'INAIL e le Aziende del Friuli Venezia Giulia: bilancio 2006

Il portafoglio INAIL in Regione

Il numero delle imprese assicurate INAIL in Regione è rimasto sostanzialmente stabile: l'analisi dei dati relativi all'andamento numerico dei rapporti assicurativi nel corso del 2006 vede infatti in pratica stazionario il numero delle aziende iscritte, che passano da 62.878 a 63.000.

Tavola 14 Portafoglio aziende

Territorio	2005	2006
ITALIA	3.047.397	3.035.164
Friuli Venezia Giulia	62.878	63.000
Gorizia	3.578	3.591
Monfalcone	3.424	3.425
Trieste	10.871	10.821
Udine	27.599	27.573
Tolmezzo	2.088	2.096
Pordenone	15.458	15.494

Fonte: INAIL datawarehouse

Le posizioni assicurative territoriali (P.A.T.) in gestione al 31 dicembre 2006 risultavano 79.374, in numero ovviamente superiore a quello delle aziende assicurate in quanto alcune aziende hanno aperto più P.A.T..

L'analisi del portafoglio INAIL conferma la caratteristica del contesto socio-economico della Regione, peraltro esattamente sovrapponibile a quello dell'intera struttura economica nazionale, decisamente caratterizzato dalla presenza di piccole e medie imprese ed in particolare da una rilevante presenza del settore artigianato.

Tavola 15 P.A.T. attive – Settori di Attività

Settore di attività	Friuli Venezia Giulia	%	ITALIA	%
Industria	9.958	12,55	481.429	13,01
Artigianato	34.712	43,73	1.604.516	43,37
Terziario	31.097	39,18	1.471.391	39,77
Altre Attività (Comuni, credito, banche)	2.236	2,82	75.643	2,04
Speciali (particolari categorie di lavoratori)	1.364	1,72	66.202	1,79
Non determinato	7	0,01	741	0,02
TOTALI	79.374		3.699.922	

Fonte: INAIL datawarehouse - dati al 31.12.2006

Esaminando la tabella che riporta la distribuzione delle posizioni assicurative territoriali attive nella Regione, si osserva una larga prevalenza dell'impresa artigiana, ma anche un continuo sviluppo del settore terziario. Fra le aziende assicurate, le imprese artigiane rappresentano infatti il 43,73% del portafoglio complessivo, mentre il terziario ne rappresenta il 39,18% ed il settore industriale si attesta al 12,55%, in leggero calo rispetto all'anno precedente.

Non risultano significative differenze con i valori percentuali dei medesimi settori a livello nazionale.

La vigilanza assicurativa: alcuni dati

L'attività di vigilanza per l'anno 2006 nel territorio della Regione Friuli Venezia Giulia è stata indirizzata in modo sempre più deciso alla lotta all'evasione ed all'elusione contributiva.

Sono stati così predisposti dei piani specifici di intervento, in ragione della forza ispettiva in dotazione e di utilizzo delle risorse, nonché in relazione alla peculiarità del territorio, programmando accessi mirati e selettivi in modo da garantire la massima redditività delle risorse impegnate.

In tale ottica, sono stati predisposti i seguenti progetti.

- Progetto speciale attività di vigilanza connessa ad iniziative riguardanti l'emersione del lavoro irregolare.

- Aziende visitate n. 353
- Aziende irregolari n. 293
- Lavoratori irregolari n. 1.308
- Premi omessi Euro 653.464,00

Nell'ottica all'intensificazione dei rapporti con gli altri enti, sono state poste in essere attività di vigilanza integrata con l'Inps e l'Agenzia delle Entrate e "vigilanza congiunta" con le Direzioni provinciali del Lavoro.

In particolare, sono stati attuati i seguenti progetti:

a) Vigilanza congiunta INAIL – INPS – Agenzia delle entrate

L'attività è stata indirizzata nei confronti di associazioni "no profit" esercenti attività di palestre, centri di fitness, danza e simili.

L'attività è stata svolta nelle province di Gorizia e Pordenone.

Sono stati ottenuti i seguenti risultati:

- n. 4 associazioni visitate
- n. 3 associazioni sono state oggetto di irrogazione di verbali di irregolarità.

b) *Vigilanza congiunta INAIL – INPS – D.P.L. nei confronti di aziende di call centers*

Su direttiva della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, sono state avviate nel mese dicembre, in tutte e quattro le province, le azioni ispettive nei confronti delle aziende di call centers, individuate dalla citata Direzione, volte a stimolare la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a progetto, così come previsto dall'Avviso Comune del 4 ottobre 2006 stipulato tra le parti sociali e dal disegno di legge finanziaria.

L'attività è stata effettuata da tutti i funzionari di vigilanza della regione, sono state visitate complessivamente n. 29 aziende, così suddivise nelle quattro province:

- Pordenone n. 7
- Udine n. 13
- Trieste n. 6
- Gorizia n. 3

Le verifiche proseguiranno anche nell'anno 2007, per le aziende per le quali gli accertamenti non si sono conclusi nell'anno.

c) *Operazione "Acqua azzurra"*

Su direttiva della Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, è stata attuata una vigilanza straordinaria nel settore turistico denominata "Acqua Azzurra", volta a tutelare i lavoratori, evitandone lo sfruttamento con particolare riguardo al lavoro minorile e a verificare la regolare costituzione dei rapporti di lavoro, in particolare del personale extracomunitario.

L'attività è stata effettuata da tutti i funzionari di vigilanza della regione nelle aree costiere delle province di Udine e Gorizia nei confronti di: stabilimenti balneari, bar, alberghi, pensioni, camping, discoteche e villaggi turistici, in vigilanza congiunta Inail, Inps, D.P.L. e dai Carabinieri dei nuclei delle Direzioni provinciali del lavoro.

Sono stati ottenuti i seguenti risultati:

- Aziende Ispezionate n. 93
- Aziende irregolari n. 50
- Lavoratori irregolari n. 64
- Premi evasi Euro 4.275,00

d) *Vigilanza congiunta INAIL – INPS – D.P.L.*

Presso tutte le Sedi provinciali sono stati attuati piani di vigilanza congiunta Inail, Inps e Direzioni Provinciale del Lavoro per verifiche in tema di "sicurezza del lavoro" e per la repressione delle evasioni contributive.

e) *Vigilanza integrata INAIL – INPS – D.P.L. – Guardia di Finanza*

Sono proseguite anche per il corrente anno nella provincia di Udine in vigilanza integrata Inail, Inps, Guardia di Finanza e Direzione Provinciale del Lavoro, le azioni già intraprese negli anni passati, volte a contrastare l'illecita interposizione di manodopera, e cioè l'impiego di lavoratori in violazione delle norme che regolano somministrazione di lavoro, appalto e distacco di manodopera (D.Lgs. n. 276/2003 e, ove applicabile, Legge n. 1369/1960).

Con particolare riguardo nei confronti di aziende del settore edile e metalmeccanico.

Nel complesso l'attività ispettiva svolta dai funzionari dell'Inail nel corso dell'anno 2006 ha dato i seguenti risultati:

- | | |
|--|-------------------|
| • Aziende visitate | n. 551 |
| • Aziende irregolari | n. 443 |
| • Aziende irregolari/aziende ispezionate | 81% |
| • Premi evasi accertati | Euro 1.618.758,00 |

1.4 La promozione del benessere dell'infortunato del lavoro nello sviluppo del progetto riabilitativo: una casa adeguata

La missione dell'INAIL nel settore della riabilitazione prefigura un modello operativo finalizzato ad assicurare il massimo livello qualitativo di ogni segmento dei servizi forniti, in un quadro di collaborazione tra le diverse discipline e professionalità coinvolte, nell'ottica della migliore soddisfazione degli utenti. Infatti, l'equipe multidisciplinare guarda con attenzione alle esigenze dell'uomo-infortunato inteso non solo come entità antropometrica ma come realtà psico-fisica complessa.

Il modello operativo dell'INAIL regionale si iscrive nell'obiettivo generale di tutela nei confronti del lavoratore infortunato che deve essere garantita attraverso la piena integrazione del ciclo delle prestazioni assicurative: dalla cura al reinserimento familiare, sociale e professionale.

Il progetto riabilitativo individualizzato, fondato, quindi, sull'integrazione delle diverse professionalità, e promosso per ogni infortunato, ha lo scopo di cercare di dare risposte pertinenti in ordine ai bisogni, alle risorse e alle aspettative di ciascuno, tenendo conto che le persone gravemente disabili considerano l'abitazione, assieme agli affetti familiari, una delle questioni più importanti della loro esistenza. Le professionalità presenti nell'equipe sono pienamente consapevoli che: "la vita della persona umana si dispiega ordinariamente attorno al centro fisico e simbolico rappresentato dalla casa. Ciascuno ha o cerca un luogo a cui fare riferimento. Vi torna, o aspira a tornarvi, perché la casa esprime in un modo o nell'altro la vita della persona. E' per ciascuno una necessità e una protezione. E' necessario che le case ci siano, che siano accessibili nel prezzo, che siano anche senza barriere architettoniche: bisogna costruire le case per gli uomini, per tutti gli uomini e non solo per i sani".

La casa è, quindi, il luogo del corpo e dell'anima. E' intesa come spazio ospitale, solidale, terapeutico che si prende cura della persona e che contribuisce a farla vivere meglio.

Si deve constatare che già l'uomo "sano" che vive negli alloggi delle nostre città – che non è il super atleta, l'uomo competizione, l'uomo *manager* pubblicizzato nella vetrina dei mass-media –, generalmente presenta una entità fragile fisicamente e psicologicamente. Questa persona si muove con difficoltà anche quando è "convenzionalmente normale" perché l'habitat che ingegneri e architetti hanno costruito è spesso pericoloso, faticoso e disorientante.

Peraltro, specie quando accade un infortunio che lede il movimento, uno degli interventi principali è dotare l'ambiente di tutti i mezzi necessari (attrezzature, ausili, impianti) per l'autonomia della persona; in questo modo si agevola la permanenza del disabile nella propria abitazione e si favoriscono, di conseguenza, anche i positivi esiti delle azioni degli operatori sanitari e sociali per la riabilitazione e il reinserimento familiare e sociale.

Garantire nell'alloggio l'accessibilità significa, per noi, assistente sociale ed ingegnere dell'equipe, controllare che ci siano quelle caratteristiche qualitative dello "spazio costruito" che non si limitano all'assenza di ostacoli ma prevengono la possibilità di incidenti. Il concetto di barriera è quindi ampliato a tutto ciò che causa incidenti e che compromette la salute fisica e psichica della persona. Pertanto, la non costituzione di barriere ha il significato di prevenzione primaria.

L'accessibilità vede compresenti: la possibilità di raggiungere un luogo, l'accesso a tale luogo, l'uso degli spazi interni ed esterni e dei componenti (arredi e complementi d'arredo, serramenti interni ed esterni, pavimentazioni, apparecchiature, terminali di impianti, etc), il benessere ambientale (misurabile attraverso parametri visivi, acustici, olfattivi, tattili, microclimatici), il benessere psicologico, il comfort e la sicurezza.

La soppressione delle barriere “facilita la vita di relazione” e, dunque, ad un ambiente accessibile è affidato l’alto compito di favorire la socialità, la partecipazione e l’interazione umana.

“Comoda e sicura utilizzazione” ed “eliminazione della fonte di affaticamento o disagio” rafforza il versante della “sicurezza” nell’ambiente familiare.

L’equipe multidisciplinare regionale dell’INAIL, partecipando alla fase progettuale e alla fase di collaudo dell’ “abbattimento delle barriere”, dedica molta attenzione alla “sicurezza” e alla “qualità dell’ambiente che viene ri-costruito”, intesi come risultati di una complessa interazione di componenti legati a fenomeni di natura fisica e psico-fisiologica ed a componenti più strettamente connessi all’architettura tecnica.

Nel biennio che consideriamo, 2005-2006, gli accessi presso il domicilio degli invalidi residenti nell’ambito regionale - e presso gli uffici tecnici e gli uffici assistenza comunali relativi a ciascun disabile interessato – effettuati dall’assistente sociale e dall’ingegnere, sono stati trentuno. Per l’abbattimento delle sole barriere di tipo murario/strutturale sono stati erogati 194.142,05 euro di contributi a favore di quindici disabili gravi.

Intendiamo, per barriere architettoniche, elementi architettonici (parcheggi, porte, scale, corridoi), oggetti ed arredi (lavandini, armadi, tazze WC), mancanza di taluni accorgimenti (scorrimano, segnaletica opportuna) o presenza di elementi che possono essere causa di infortuni (materiali sdruciolevoli, porte in vetro non evidenziate, spigoli vivi...).

Abbiamo rilevato che è necessario, comunque, insistere nell’opera d’informazione e in quella di sensibilizzazione anche presso gli uffici degli enti, allo scopo di ridurre le vere barriere, quelle dell’impreparazione e quelle psicologiche, che favoriscono lo stato di emarginazione sociale, civile e lavorativa dei soggetti disabili.

Procedure per l’abbattimento delle barriere architettoniche nelle abitazioni dei disabili

La circolare n. 54/2000 e la n. 30/2007, - che integra e completa la precedente, stabiliscono le condizioni e le modalità di partecipazione dell’INAIL per la rimozione di ostacoli architettonici -, si riferiscono alla legge 13/89 (e suoi regolamenti successivi).

Quest’ultima norma prevede che gli interventi per l’abbattimento delle barriere architettoniche presenti negli edifici privati possano essere compiuti in deroga a quanto previsto nei Regolamenti edilizi comunali. Vanno comunque rispettate le norme antisismiche, quelle di prevenzione degli incendi e degli infortuni, e quelle relative ai beni storico-culturali. Nel caso di edifici composti da più abitazioni è richiesta una delibera da parte dell’assemblea condominiale: in caso di assenso è il condominio che si fa carico delle spese per gli interventi nelle parti comuni; in caso di rifiuto, il disabile (o chi per esso) può in ogni caso intervenire per l’abbattimento delle barriere esistenti, però a spese proprie. L’esecuzione di opere interne non è soggetta a concessione edilizia o autorizzazione: è sufficiente che l’interessato presenti una lettera indirizzata al sindaco, indicando l’inizio dei lavori, e una relazione a firma di un professionista abilitato. Qualora, invece, vi sia una alterazione dell’aspetto esteriore o della sagoma dell’edificio è richiesta un’autorizzazione del sindaco all’esecuzione dei lavori. A tali domande devono essere allegati un certificato medico in carta libera attestante l’handicap e una dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà dalla quale risulti l’ubicazione dell’abitazione e gli ostacoli su cui si intende intervenire. Per l’abbattimento di tali barriere è prevista anche una forma di contribuzione: la domanda va presentata entro il primo marzo di ogni anno, va indirizzata al sindaco e corredata di tutta la documentazione necessaria: certificato medico, dichiarazione sostitutiva, relazione di un tecnico abilitato. Naturalmente, se un’opera è realizzata in contrasto con la legislazione sulle barriere architettoniche non può essere considerata abitabile od agibile, ai sensi dell’articolo 24 della legge 104/1992.

L'INAIL regionale, attraverso l'equipe multidisciplinare, concretizza la tutela globale contribuendo, sia economicamente che dal punto di vista della sicurezza, integrando i propri interventi con quelli degli uffici dell'ente territoriale.

Personalizzazione dei presidi

Qualsiasi realizzazione per un infortunato deve avere come obiettivo l'utilizzo funzionale e sicuro da parte dell'effettivo utente.

Questo significa che la progettazione dei presidi deve sì tenere conto delle indicazioni derivate dalle norme, ma soprattutto dev'essere adatta alla situazione specifica. Altezze, larghezze e pendenze devono essere pensate su misura di volta in volta, entro i limiti fissati dalle norme o addirittura al di fuori se la situazione lo richiede. Le esigenze dell'utente sono fisiche (e determinano ad esempio l'altezza migliore delle prese e delle maniglie, che è consigliabile provare preventivamente con l'interessato); oppure psicologiche (ad esempio, il rubinetto migliore per un lavandino può non essere quello a leva se l'utente lo percepisce come un simbolo della propria disabilità creandogli così una barriera ancora peggiore di quella che si vorrebbe eliminare).

Tecnologia e miglioramento della qualità della vita

L'INAIL della Regione Friuli Venezia Giulia, e la sua equipe multidisciplinare, fanno costante riferimento alla nuova tecnologia al fine di fornire quei servizi che creano le migliori condizioni di vita e lavorative.

Nello sviluppo del progetto riabilitativo, che riguarda ciascun infortunato, viene individuato anche il momento in cui è opportuno fornire ausili informatici e di alta tecnologia per abbattere le barriere dell'isolamento relazionale e, quindi, rimuovere gli ostacoli alla comunicazione e allo sviluppo delle relazioni.

In conclusione, non possiamo annullare l'handicap dei disabili attraverso la tecnologia ma usare in completa autonomia un computer, ad esempio, può voler dire riuscire a svolgere una vita normale sia a livello di apprendimento – comunicazione – interazione che a livello lavorativo, come possono testimoniare molti disabili del lavoro supportati nel loro cammino di reinserimento dall'INAIL.

Tavola 16 Prestazioni di tipo "domotico" in Friuli Venezia Giulia 2005-2006

Tipologia di prestazione	n.
Climatizzazione ambiente domestico	5
PC speciali	1
PC con lente speciale	1
Letto elettronico con telecomando	5
Elettrostimolatori	4
Automazione portoni d'ingresso con telecomando	3
Videocontrollo	3
Sistema domotico bagno	1
Motorizzazione elettrica tapparelle	3
Parastep system	1
Quadriciclo a motore	1
Poltrone elettroniche con telecomando	2

Fonte: INAIL

Tavola 17 Domande per Abbattimento barriere architettoniche negli spazi domestici anni 2005-2006

Tipologia di domanda	n.
Adeguamento bagno	6
Montascale o elevatori leggeri	6
Adeguamenti strutturali interni/esterni	15
Totale disabili interessati	15
Totale importo in euro	194.142,05

Fonte: INAIL

Tavola 18 Personal computer ad invalidi del lavoro biennio 2005-2006

Territorio	2005	2006
Gorizia	0	1
Monfalcone	0	0
Trieste	14	5
Tolmezzo	0	1
Udine	2	3
Pordenone	4	4
TOTALI	20	14

Fonte: INAIL



Una rampa mobile



Un ascensore leggero a due fermate



Un ascensore leggero a tre fermate



Un'automobile attrezzata

1.5 Il modello organizzativo INAIL

“...La competitività del sistema paese è fortemente condizionata dalla qualità della amministrazione pubblica, da cui dipende la qualità delle politiche pubbliche e la qualità dei servizi resi ai cittadini ed alle imprese” ribadisce, tra l’altro, la recente Direttiva emanata dal Ministro della Funzione Pubblica in data 19 dicembre 2006.

Con il crescere delle aspettative dei cittadini si è assistito – a partire dagli anni ’90 – al progressivo sviluppo della cultura dell’orientamento all’utente ed all’evolvere della ricerca della qualità nella Pubblica Amministrazione.

In tale processo hanno assunto particolare importanza il tema della qualità dei servizi pubblici e il ruolo centrale del cittadino, non solo in veste di destinatario dei servizi, ma anche quale risorsa strategica per valutare la rispondenza dei servizi erogati ai bisogni reali, così come percepiti dai soggetti fruitori.

Il campo di applicazione si è esteso dal prodotto/servizio (oggetto della prestazione), al processo (le modalità di erogazione), fino ad investire l’intera organizzazione, interessando tutti i portatori di interesse.

Attualmente sono molteplici gli strumenti a disposizione per misurare la propria qualità (es. ISO 9000, Carta dei servizi, il *benchmarking*, la *customer satisfaction*...) e le amministrazioni pubbliche hanno dalla loro la possibilità di sfruttare un enorme potenziale insito nelle tecnologie dell’informazione e della comunicazione (ICT) per arrivare all’interconnessione tra diversi uffici/amministrazioni e all’interattività con i destinatari dei servizi e i portatori di interessi (es. servizi on-line).

Il miglioramento continuo delle prestazioni è al centro dell’azione di modernizzazione. La qualità del servizio reso all’utenza dipende dalla stessa capacità di perseguire il miglioramento continuo, attraverso l’ottimizzazione dell’utilizzo delle risorse disponibili, dei processi di produzione, dell’erogazione dei servizi e dall’altro lato, l’innovazione degli stessi in coerenza con la propria *mission* istituzionale.

Per fare questo è necessario che ogni amministrazione abbia elaborato un “sistema” per:

1. valutare la propria prestazione organizzativa;
2. prevedere obiettivi di miglioramento;
3. individuare le priorità su cui intervenire;
4. pianificare i cambiamenti necessari.

In questo percorso per orientare l’amministrazione nella giusta direzione - soddisfare in modo completo i bisogni dei destinatari delle politiche pubbliche - risulta avere un ruolo essenziale l’ascolto del destinatario del servizio e il portatore di interesse, ai quali si deve rendere conto anche dei miglioramenti ottenuti (risultati) e dei successivi obiettivi di miglioramento perseguiti.

In linea con la Direttiva del Ministro della funzione pubblica del 24.03.2004 - che definisce le misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle P.A. e i criteri e le modalità per la rilevazione della qualità percepita dai cittadini – e interpretando i cambiamenti intervenuti nel contesto normativo, economico e sociale, i vertici dell’INAIL hanno adottato una serie di atti ed iniziative che hanno come finalità ultima quella di facilitare i rapporti, il coinvolgimento e la partecipazione dell’utente e, in definitiva, migliorare i servizi erogati.

Tutte le singole iniziative – tra le quali la più diffusamente utilizzata è attualmente l’indagine di Customer Satisfaction – rientrano nel più ampio “Progetto per l’adozione di un Sistema di qualità” (S.G.Q.) avviato già dal 1998 dall’istituto, quale momento di incontro-confronto tra personale ed utenza, durante il quale l’attenzione di entrambe le parti viene spostata su problemi ed aspetti che, seppure importanti, non possono di norma venire

affrontati nella quotidiana attività di erogazione dei servizi.

La finalità è quella di innescare un processo di miglioramento continuo dei servizi, per renderli sempre più rispondenti alle aspettative/esigenze esplicite ed implicite degli utenti, evidenziare i punti di forza e le criticità alla ricerca dell'efficienza ed efficacia dell'attività della P.A..

Un sistema di gestione aziendale basato sui principi della qualità, presuppone infatti che tutti i processi di lavoro siano adeguati ai requisiti richiesti dal cliente: ciò può avvenire solo mettendo in atto un sistema di rilevazione periodica del grado di soddisfazione della propria utenza relativamente al servizio erogato, quale base informativa su cui costruire un servizio adeguato alle sue esigenze.

In questo senso anche:

- l'adozione della "Carta dei servizi" come strumento per informare gli utenti sui loro diritti degli utenti, sui compiti istituzionali e sui servizi che l'INAIL deve erogare. Il documento fa parte del Sistema Qualità, in quanto riporta le "specifiche del servizio" da erogare alle aziende e agli assistiti, e dichiara gli standard che l'Istituto intende rispettare, a fronte dei fattori e relativi indicatori di qualità individuati;
- la creazione dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico (U.R.P.) previsto anche dal D.Lgs. 29/93, con il compito di favorire risposte più rapide ed efficaci alle richieste di servizi, nonché di costituire un canale privilegiato di informazioni sui bisogni e le aspettative dell'utenza;
- la certificazione di specifici settori dell'Istituto, in ragione della peculiarità dell'attività svolta, ed in particolare del Centro Protesi di Vigorso di Budrio, certificato in conformità alle norme ISO EN UNI SERIE 9001:2000.

Servizi in rete (on-line)

Nel continuo processo di trasformazione e modernizzazione delle amministrazioni pubbliche, in considerazione della ricerca della qualità nei servizi pubblici e del ruolo centrale assunto dal cittadino/utente, l'accessibilità dei servizi on-line è uno degli elementi più qualificanti dell'orientamento al cittadino.

L'importanza centrale, anche in termini di efficienza, tempestività ed economicità, dell'accesso on-line ai servizi delle pubbliche amministrazioni attraverso il canale telematico è stato peraltro riaffermato nel "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lvo 7 marzo 2005, n. 82).

Tuttavia il divario tecnologico che è ancora fortemente presente in alcune fasce della popolazione, comporta la necessità di un approccio multicanale, per rendere fruibili i servizi sia dal tradizionale sportello, sia da canali a cui è possibile accedere in modalità remota.

Nel contesto di questa strategia multicanale, l'erogazione dei servizi on-line consente di far emergere la domanda latente in alcuni settori e di rispondere ai nuovi bisogni reali, spostando parte della domanda di servizio su una modalità di erogazione più rapida e maggiormente personalizzata. Inoltre, le moderne tecnologie a supporto dei servizi on-line consentono anche di raccogliere ed elaborare un ingente volume di dati e informazioni dai quali trarre conoscenze sulle tipologie dei bisogni, sui segmenti di utenza, su eventuali barriere culturali e sociali all'utilizzo dei servizi.

Nella ampia accezione di "servizi on-line" rientrano i servizi non mediati da sportello a cui è possibile accedere in modalità remota tramite: web; call center e contact center, cellulari...

L'INAIL, in particolare, sta portando avanti, negli ultimi anni, una politica di multicanalità nell'erogazione dei propri servizi, intendendo offrire alla propria utenza, attraverso processi di reingegnerizzazione che contestualizzano l'innovazione tecnologica, tutti quegli strumenti atti a ridurre le distanze, ad abbattere la burocrazia ed a semplificare le attività.

Il Contact Center dell'Istituto, integrato con INPS, attraverso il Numero Verde 803164 è in grado di fornire informazioni all'utenza e rispondere ai quesiti anche più complessi. Gestisce, inoltre, tutta la corrispondenza e-mail proveniente dal sito INAIL, area "Punto Cliente" e dal sito "Sportello Unico Previdenziale" - Documento Unico per la Regolarità Contributiva. Attualmente è in atto una riorganizzazione del servizio che porterà ad un'implementazione dei servizi automatici e di quelli dispositivi.

L'INAIL, in linea con le direttive sull'E-government, tramite la sezione "Punto cliente" del Portale www.inail.it persegue la semplificazione dei processi attraverso la gestione telematica di alcuni servizi, con lo scopo di migliorare l'efficacia e l'efficienza con un più ampio impiego delle tecnologie informatiche, per abbassare i costi e fornire servizi più puntuali ai cittadini.

Due gli obiettivi principali: permettere ad INAIL di operare in modo più efficace e più efficiente - ad es. eliminando lo scambio di documenti cartacei - e mettere in linea nuovi servizi accessibili direttamente ai cittadini via computer, con un netto miglioramento della loro qualità (eliminazione *data entry* ed errori connessi, riduzione dei tempi di risposta, trasparenza nel procedimento e nel provvedimento).

La sezione "Punto Cliente" attivata già dal 1998, ha registrato un notevole incremento negli ultimi 3-4 anni in termini di disponibilità dei servizi e di utilizzo degli stessi. Questa sezione è a disposizione delle "Aziende" e dei "Grandi Utenti" (consulenti e associazioni di categoria) utilmente registrati.

Solo nel corso del 2006 il "Punto cliente" è stato visitato da quasi 6 milioni e mezzo di utenti (con un incremento di circa il 20% rispetto all'anno precedente)!

Alcuni servizi attualmente disponibili rendono più snello/economico lo scambio di documentazione da parte dell'utente, permettendone l'invio direttamente per via telematica (cui l'Istituto risponde certificando la ricevuta dell'inoltro - stesso mezzo): documenti per la gestione del rapporto assicurativo (denuncia annuale dei salari, denuncia di esercizio, denuncia di iscrizione, di variazione, di cessazione, riduzione di presunto), la denuncia di infortunio; la denuncia nominativa degli assicurati, la modulistica per investimenti in materia di sicurezza; altri servizi permettono uno scambio vero e proprio di informazioni e la possibilità di consultazione da parte dell'utente della posizione aperta presso l'INAIL: situazione anagrafica dell'azienda, rischio assicurato, dati classificativi e retributivi, basi di calcolo per effettuare l'autoliquidazione e, infine, situazione debitoria/creditoria.

Nella nostra regione, nonostante le campagne di informazione mirate attivate dalle strutture su base provinciale, l'utilizzo di questa modalità di accesso ai servizi INAIL non è ancora molto diffuso. In particolare nella nostra regione il servizio più utilizzato è l'invio dell'annuale dichiarazione dei salari, che nel 2006 è stata fatta on-line dal 77,04% degli utenti, mentre è ancora in fase di sviluppo l'utilizzo dei nuovi servizi (solo il 21,76% della documentazione riguardante la gestione del rapporto assicurativo inviata nel corso del 2006 alle nostre sedi è stata trasmessa *on-line*).

Per quanto riguarda invece la denuncia di infortunio, rilasciata nella sua nuova versione nel luglio del corrente anno (che prevede anche il contestuale inoltro all'autorità di P.S.), si stanno attivando su tutto il territorio sinergie con le Regioni e l'Associazione dei medici di base per far decollare l'utilizzo della certificazione on-line.

A fronte di tale impegno, anche per valutare periodicamente l'efficienza e l'efficacia di tali innovazioni, l'INAIL ritiene necessario effettuare indagini periodiche di *Customer*

Satisfaction presso l'utenza, attraverso le quali conoscere il suo grado di soddisfazione nella maniera più oggettiva e rappresentativa possibile.

In attuazione della Direttiva del Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie di concerto con il Ministro per la Funzione Pubblica del 27 luglio 2005, sul portale dell'INAIL www.inail.it, nelle settimane dal 7 marzo al 7 maggio 2006, è stata effettuato il sondaggio di Customer satisfaction sulla qualità dei servizi on-line, mediante la somministrazione di un questionario on-line.

Sono stati compilati 4.884 questionari da parte degli utenti, la cui analisi ha evidenziato un buon livello di soddisfazione (il 70,6% si dichiara abbastanza soddisfatto, il 20,6% molto soddisfatto, per un giudizio medio complessivo di 3,11 in una scala da 1 a 4).

Quanto alle proposte di miglioramento, il 35% dei questionari compilati conteneva suggerimenti, principalmente mirati alla introduzione di nuovi servizi (24,74%) e al perfezionamento di quelli esistenti (23,50%).

Inoltre INAIL procede annualmente a rilevare la soddisfazione della propria utenza proponendo un questionario agli utenti di alcune Sedi territoriali scelte su tutto il territorio nazionale e rileva periodicamente la soddisfazione degli utenti che contattano il Call Center.

Con queste indagini l'Istituto si prefigge di verificare la valutazione dell'utenza interna/esterna riguardo ai servizi offerti su "Punto Cliente", al fine di poter individuare eventuali punti critici, pianificare le azioni di miglioramento e stabilire i futuri obiettivi di sviluppo ed implementazione in maniera più mirata alle esigenze dei propri utenti.

Progetto "Customer Satisfaction 2006": le indagini per la rilevazione della soddisfazione dell'utenza presso le Sedi di Udine e Monfalcone - 18/22 settembre 2006

Nel 2006 le sedi di Udine e di Monfalcone (GO) hanno partecipato al progetto di rilevazione della "Customer Satisfaction", che ha coinvolto, per il terzo anno consecutivo, un nutrito numero di sedi INAIL distribuite sul territorio nazionale.

Procedendo secondo il modello messo a punto, e ormai consolidato la rilevazione ha previsto:

- la somministrazione di un Questionario, compilato dagli Utenti che si presentano in Sede durante la settimana di rilevazione, con l'assistenza di personale dell'Istituto;
- l'interessamento delle categorie di utenza interessate:
 - Infortunato/Affetto da malattia professionale o suo delegato;
 - Titolare di rendita o suo delegato;
 - Patronato;
 - Azienda/Datore di lavoro;
 - Consulente del lavoro;
 - Associazione di categoria.

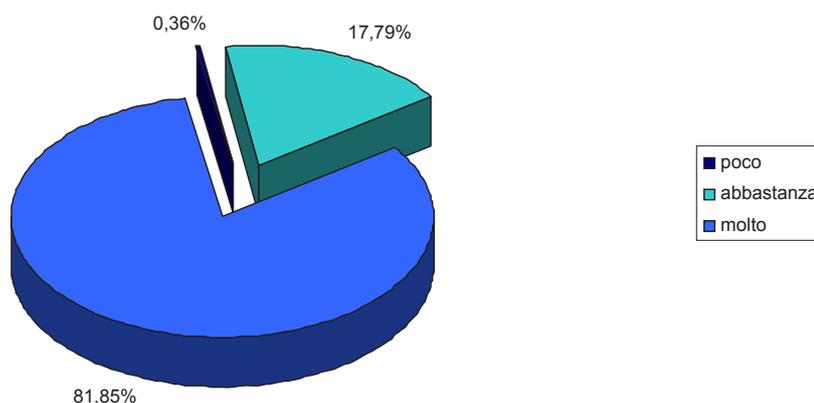
L'obiettivo della rilevazione è la valutazione del grado di soddisfazione dell'utenza riguardo ai servizi INAIL in generale, e a tre servizi in particolare:

- prestazioni sanitarie ed economiche (processo Lavoratori);
- rapporto con le aziende.

Dall'indagine condotta nella settimana dal 18 al 22 settembre 2006 presso le strutture di Udine e Monfalcone è emersa una percezione più che positiva da parte dell'utenza del servizio offerto dalle due sedi.

In una scala con valori compresi fra 1 e 4, la struttura di Monfalcone ha ottenuto il miglior giudizio medio nazionale con una valutazione media pari a 3,81.

Tavola 19 Gradimento Servizi Sede Monfalcone



Fonte: INAIL

Anche a livello nazionale, la valutazione complessiva del servizio offerto da tutte e 35 le Sedi INAIL è stata sostanzialmente positiva (valore conseguito 3,18), in miglioramento rispetto ai risultati del 2005 (3,13).

Naturalmente, pur in un quadro generale di assoluta positività, è possibile ravvisare nel campione intervistato delle differenze di percezione sul servizio offerto, che è utile evidenziare.

Tavola 20 Gradimento Sede Monfalcone differenziato per tipologia di utenza

Utente	Media	Numero
Azienda/Datore di lavoro	3,98	41
Consulente del lavoro	4,00	20
Associazione di categoria	4,00	5
Infortunato	3,72	148
Affetto da M.P.	3,75	16
Titolare di rendita	3,92	24
Delegato/Accompagnatore	4,00	12
Patronato	3,67	6
Altro azienda	4,00	1
Altro lavoratori	4,00	7
Totale	3,81	280

Fonte: INAIL

Gli utenti del processo Aziende sono pienamente soddisfatti del servizio, che ottiene una valutazione di assoluta positività e risulta massimamente soddisfacente. Leggermente più critici gli utenti del processo Lavoratori, soprattutto per quanto riguarda i Patronati, secondo i quali il servizio ha ancora margini di miglioramento.

Non trovano riscontro a Monfalcone le criticità rilevate a livello nazionale soprattutto per quanto riguarda gli affetti da malattia professionale (3,07) e gli infortunati (3,13), che trovano piena soddisfazione presso la struttura di Monfalcone.

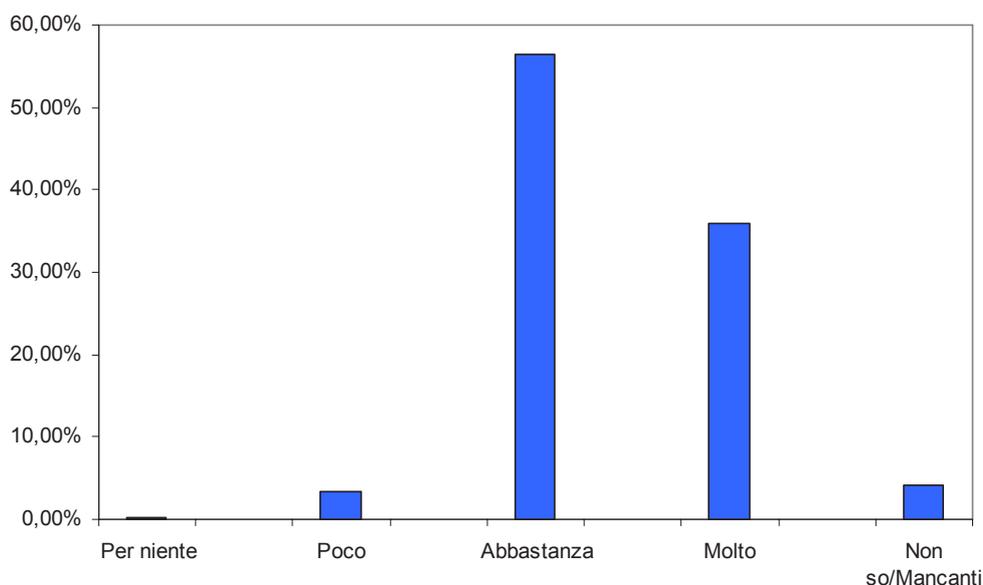
Confrontando i dati relativi al giudizio per tipologia di utente con quelli relativi al titolo di studio è interessante verificare come la valutazione più positiva è stata quella dei possessori di laurea (3,92), seguita da quella dei possessori di diploma di scuola media superiore (3,90). Meno soddisfatti gli altri utenti (3,68).

Leggendo il dato per "genere", risulta che il gradimento della popolazione femminile è elevatissimo (3,90), mentre leggermente più contenuto - ma pur sempre elevato - è il giudizio di quella maschile (3,79). Non influisce in modo significativo sul giudizio medio complessivo la nazionalità dell'utente, infatti per quanto i giudizi più positivi siano quelli della componente italiana (3,82), non si discostano in modo significativo quelli dell'utenza extracomunitaria (3,77) o comunitaria (3,75).

Incrociando il giudizio medio con il dato relativo alla frequenza degli accessi, si nota che l'utenza che accede per la prima volta in sede (l'11,4% del campione) è quella che esprime il giudizio più positivo (3,91), seguita da quella che ha frequentato la struttura oltre 5 volte (3,90) pari al 41,8%. Sempre elevato, ma meno positivo, il giudizio del restante 46,8% di utenti che si è recato in sede da 2 a 5 volte e che valuta i servizi della sede 3,72.

Anche la Sede di Udine ha avuto, come giudizio complessivo sul servizio erogato, un risultato superiore alla media nazionale: tra le 35 Sedi esaminate in Italia, Udine si attesta al 6° posto assoluto nel gradimento dell'utenza con un punteggio di 3,34.

Tavola 21 Gradimento Servizi Sede Udine



Fonte: INAIL

Si sono messi a confronto tramite una tabella i giudizi espressi dai diversi tipi di utenza in cui è stato suddiviso il campione.

Tavola 22 Gradimento Sede Udine differenziato per tipologia di utenza

Utente	Media	Numero
Azienda/Datore di lavoro	3,31	61
Consulente del lavoro	3,25	92
Associazione di categoria	3,47	19
Fattorino/Commesso	3,35	20
Infortunato	3,31	176
Affetto da M.P.	3,55	29
Titolare di rendita	3,43	44
Delegato/Accompagnatore	3,34	44
Patronato	3,44	16
Altro azienda	3,33	3
Altro lavoratori	3,29	7
Totale	3,34	512
Mancanti	/	22

Fonte: INAIL

Come si vede, tutti i giudizi delle singole categorie sono largamente positivi e superiori alla media nazionale.

La comparazione evidenzia inoltre che gli utenti più critici (o, meglio, meno soddisfatti) sono i consulenti del lavoro, con un giudizio medio pari a 3,25; mentre i più positivi sono gli affetti da malattia professionale (3,55) – giudizio, quest’ultimo, completamente ribaltato rispetto al dato nazionale dove la categoria dei tecnopatici è la meno soddisfatta (3,07).

Nel settore Aziende, va inoltre segnalato il giudizio positivo dei rappresentanti delle Associazioni di categoria - pari a 3,47.

Dal confronto del giudizio medio per tipologia di utente con quello relativo al titolo di studio è interessante verificare come la valutazione più positiva sia stata quella dei possessori di laurea (3,41).

Non vi è, invece, una sostanziale differenza di giudizio tra donne (3,36) e uomini (3,32), né per fasce di età degli utenti e nemmeno sulla base della frequenza di accessi in Sede.

Se invece rapportiamo il giudizio medio alla frequenza/accessi in Sede, è l’utenza che appartiene alla fascia di frequenza “da 2 a 5 volte” quella che esprime la valutazione più elevata (3,45).

Giudizio più contenuto - inferiore alla media di Sede, ma comunque superiore a quella nazionale - è stato quello di coloro che appartengono alla fascia di frequenza “oltre 5 volte” che in media hanno espresso un gradimento pari a 3,28.

La partecipazione all’iniziativa è stata elevata: a Monfalcone ha aderito il 96% degli utenti affluiti, mentre a Udine l’86%.

I due punteggi complessivi, se letti e sommati a quello altrettanto buoni ottenuti negli scorsi anni dalle nostre Sedi esaminate (Trieste (3,13) Pordenone (3,47) e Cervignano (3,31)), posizionano la nostra regione ai primi posti per rapporto tra qualità del servizio offerto e percepito.

Nell’ottica però del “miglioramento continuo” oltre a valutare la buona prestazione ottenuta, si è reso necessario individuare contemporaneamente anche quali siano gli aspetti da migliorare, consolidare e potenziare.

Analogamente a quanto fatto nel 2005, agli utenti è stato chiesto di valutare in particolare - tramite un questionario - alcuni aspetti del servizio: disponibilità di materiale informativo; disponibilità di informazioni telefoniche; facilità di raggiungere la Sede; presenza di

segnaletica interna; aspetto e comfort dei locali; cortesia e disponibilità del personale; facilità di rispondere e risolvere i reclami presentati dall'utenza.

Chi volesse prendere visione dei report completi può trovarli pubblicati all'indirizzo http://www.inail.it/friuli/iniziative_in_region/Customer.htm.

Le strutture interessate dall'indagine - così come la Direzione Generale per gli aspetti di propria competenza - sulla base dei suggerimenti raccolti, hanno avviato e stanno completando un complessivo piano di azioni di miglioramento la cui pianificazione e realizzazione costituiscono il momento focale, senza le quali l'intero processo di rilevazione si traduce in un dispendio di risorse umane ed economiche.

Tali fasi, assumendo come input le criticità emerse dalle valutazioni dell'utenza, sono finalizzate infatti a progettare e quindi erogare i servizi in funzione delle esigenze dell'utenza.

Questo primo triennio di indagine 2004/2006, ha confermato la buona percezione dell'Inail regionale da parte dell'utenza, di cui è ulteriore prova la certificazione di Qualità ottenuta dalla sede di Trieste a marzo del 2006.

Rilevare la Customer consente all'INAIL - come alle altre pubbliche amministrazioni - di uscire dalla propria autoreferenzialità, aiutandolo a relazionarsi con i propri utenti, a conoscere e comprendere sempre meglio i bisogni dei destinatari ultimi delle proprie attività e a riprogettare, di conseguenza, sia la propria strategia che la propria organizzazione.

La certificazione di qualità nella Sede di Trieste - 2 marzo 2006

La crescente attenzione dell'Ente nei confronti dei principi della "Qualità totale" è determinata dal generale mutamento delle condizioni esterne all'Istituto.

Pur essendo consapevoli della difficoltà di realizzare un Sistema Qualità in un'organizzazione complessa e di grandi dimensioni quale è l'INAIL, gli Organi dell'Istituto, nel mutato contesto normativo, economico e sociale, considerano già da anni tale scelta, una scelta "obbligata" per offrire servizi adeguati alle esigenze degli utenti nell'ottica del miglioramento continuo e di un recupero di efficienza ed efficacia, obiettivi che un Ente erogatore di servizi deve perseguire.

La recente normativa in materia di gestione dei pubblici servizi, fa propri i capisaldi della "Qualità Totale", ponendo al centro dei processi lavorativi e delle prestazioni il cittadino-utente, e obbligando ad una gestione ispirata a criteri di economicità/efficienza ed efficacia. Il quadro di riferimento per un Ente Pubblico nell'erogazione dei servizi non è più solo il rispetto della "qualità tecnica" in termini di legittimità e correttezza formale, bensì anche la fornitura di un servizio che corrisponda alle esigenze ed alle aspettative del cittadino - utente.

L'Istituto, e più in generale tutta la Pubblica Amministrazione, deve relazionarsi ormai:

- in primo luogo, con cittadini-utenti consapevoli dei propri diritti, che richiedono, anche e soprattutto alla Pubblica Amministrazione, un servizio di qualità;
- in secondo luogo, con operatori economici, che, chiamati ad affrontare un mercato sempre più complesso e competitivo, necessitano di una Pubblica Amministrazione più efficace ed efficiente.

Il contesto economico di riferimento - globalizzazione dell'economia, impegni assunti nell'ambito dell'Unione Europea, contenimento della spesa pubblica - impone anche ad INAIL una maggiore "economicità" dei servizi, coniugata con un loro continuo miglioramento.

La certificazione dei processi che hanno un impatto diretto sull'utenza, mediante l'implementazione di un sistema di qualità certificato per la gestione delle sedi che

erogano i servizi sul territorio è, insieme all'obiettivo del miglioramento continuo e alla standardizzazione e formalizzazione dei processi in Procedure documentate, uno dei tre obiettivi fondamentali del "Progetto Qualità".

Consiste nella standardizzazione dei processi individuati attraverso una metodologia scelta, nella formazione interna del personale addetto all'erogazione dei servizi e nella successiva elaborazione del manuale e delle procedure organizzative per garantire che tutti gli operatori di sede operino in condizioni controllate, sistematicamente ripetibili ed uniformi sul territorio.

La fattibilità del progetto è stata testata nel corso del 1999 presso la sede pilota di Rieti e successivamente – nel 2003 – l'S.G.Q. è stato ridisegnato per adeguarlo alla normativa "ISO EN UNI 9001:2000" che ha sostituito quella del 1994.

Nel triennio 2004-2006 il progetto è stato esteso su 8 sedi.

Ad oggi, Trieste è una delle 9 Sedi INAIL certificate in qualità, la prima della nostra regione. La certificazione di conformità dei processi INAIL ai requisiti di qualità stabiliti dalle norme ISO EN 9001:2000 è stata rilasciata dall'organismo indipendente TUV ITALIA in data 2 marzo 2006, insieme con la possibilità di usare il marchio dell'Ente certificatore nelle proprie comunicazioni istituzionali.

L'iter certificativo si è articolato in tre momenti:

1. *check up* interno condotto da audit regionali per verificare la conoscenza del sistema qualità da parte del personale della sede, l'attuazione delle procedure operativo/gestionali, l'individuazione dei problemi applicativi del sistema;
2. audit a cura della Società esterna di consulenza "Galvano" condotto assieme agli audit regionali per effettuare una visita "pre-certificativa" da parte di soggetto "terzo";
3. verifica finale da parte dell'Ente certificatore condotta da audit esterni su tutti i processi e tutto il personale della sede.

La decisione di attuare, per la gestione delle Sedi territoriali, un sistema basato sulle regole stabilite dalla normativa internazionale della qualità, è motivata poi dal fatto che il sistema prevede l'utilizzo di strumenti e metodi organizzativi e gestionali che migliorano la funzionalità dell'organizzazione con evidenti ricadute sulla qualità del servizio erogato. Tale miglioramento è il risultato di diversi elementi, quali: la standardizzazione e ottimizzazione dei processi; la "scrittura" delle modalità di svolgimento dei processi; la definizione delle responsabilità e delle attività dei singoli attori; informazione e comunicazione diffusa; motivazione e partecipazione di tutto il personale; un sistema di monitoraggio di soddisfazione dell'utenza; l'introduzione di strumenti di previsione delle anomalie e dei disservizi.

Tutti questi benefici possono essere conseguiti solo con la reale e diffusa applicazione del sistema di qualità che richiede una partecipazione attiva del personale alle attività che svolge, per cui la risorsa umana diventa fattore chiave del suo successo: agire secondo le logiche della qualità presuppone, a ciascun livello di responsabilità, personale preparato, motivato, propositivo, orientato al soddisfacimento dell'utente ed al conseguimento del miglior risultato.

Con questa consapevolezza, la Sede di Trieste ha agito costituendo un "Team per la qualità" coordinato dal "Responsabile del sistema qualità" e composto da personale scelto in tutti i processi tra quello già sensibile e motivato, che agisse da stimolo e supporto ai responsabili di processo nell'attività di diffusione delle conoscenze e motivazione del personale.

Con una serie di incontri periodici tutto il personale della struttura è stato informato, coinvolto e motivato nel progetto - sia rispetto allo svolgimento delle singole attività, che

più in generale sui principi e l'applicazione del S.G.Q. - ed il buon risultato ottenuto in sede di rilascio della certificazione di qualità ha dato ragione ai responsabili della strategia attuata.

1.6 I progetti preventivi

1.6.1. Gli incentivi alla prevenzione: dati regionali

Nell'ambito delle iniziative di sostegno economico alle imprese che investono in sicurezza, previste dal D.Lgs. 38/2000 ed avviate in regione sulla base di uno stanziamento economico iniziale di circa 8 milioni di euro, del corso del 2006 si sono concluse le attività relative ai finanziamenti dei progetti di formazione e informazione presentati in occasione dei bandi del 2001 e del 2002 (art. 23 lett. b)² e sono proseguite le attività di gestione dei finanziamenti dei programmi di adeguamento delle imprese alla normativa in materia di prevenzione di sicurezza, presentati in occasione dei bandi del 2002, del 2004 e dell'ultimo bando emanato il 14/2/2006 (art. 23 lett. a)³. Tali attività hanno portato l'Istituto ad erogare nel solo 2006 contributi per un totale complessivo di euro 1.522.824, come di seguito dettagliati.

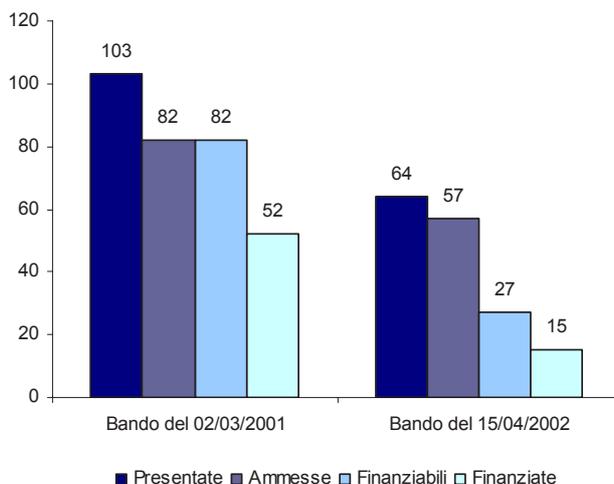
Progetti di formazione e informazione volti a favorire l'applicazione degli artt. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94 (art. 23, lett. b), D.Lgs. n. 38/2000). Risultati finali

Per quanto riguarda il finanziamento di "Progetti di formazione e informazione" diretti a lavoratori, R.L.S., addetti alla gestione delle emergenze, datori di lavoro e R.S.P.P. interni, in una prospettiva a consuntivo, risulta portato a termine il 61% dei progetti finanziabili (n. 67 domande; v. tav. 23).

² L'art. 23, lett. b), D.Lgs. n. 38/2000 prevede il finanziamento di "progetti di formazione e informazione volti a favorire l'applicazione degli artt. 21 e 22 del d. lgs. 626/1994". Come stabilito dal Regolamento di attuazione approvato con Decreti Min. Lav. n. 15/200 e n. 7/2000, il finanziamento consiste nella copertura del 75% dei costi sostenuti e documentati dalle ditte per l'erogazione di attività formativa e informativa rivolta ai lavoratori, agli addetti delle squadre di emergenza, agli R.L.S. e R.S.P.P.. L'iniziativa si è risolta nella emanazione di due Bandi in data 2/3/2001 e 15/4/2002.

³ L'art. 23, lett. a), D.Lgs. n. 38/2000 prevede il finanziamento di "programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative in materia di sicurezza delle piccole e medie imprese e delle imprese del settore agricolo e artigiano". Come previsto dal Regolamento di attuazione approvato con Decreti Min. Lav. n. 15/200 e n. 7/2000, l'iniziativa si articola in un finanziamento in conto interessi, a cui si aggiunge un ulteriore finanziamento in conto capitale riservato ai programmi di particolare valenza e qualità prevenzionale ed estensibilità ad altre realtà produttive. I relativi Bandi sono stati emanati in data 16/5/2002, 14/5/2004 e 16/2/2006.

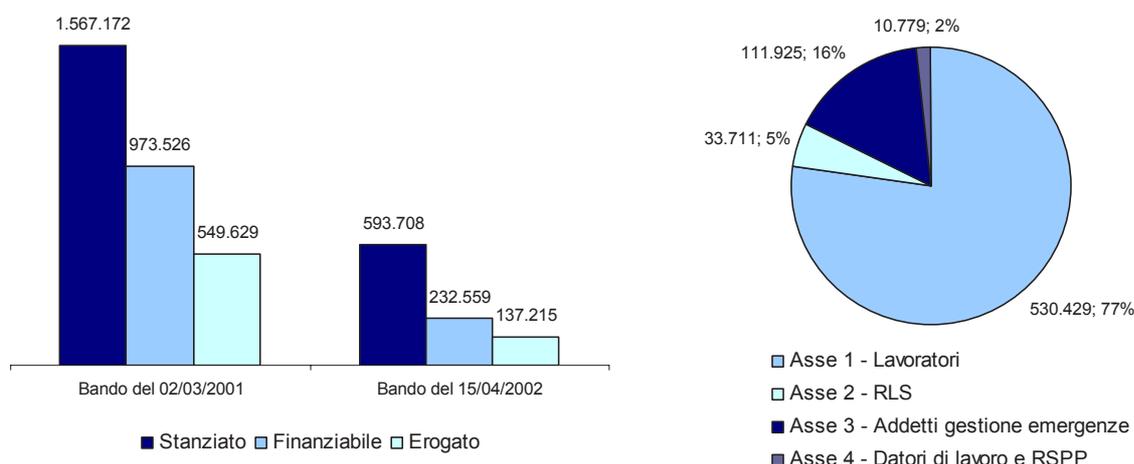
Tav. 23 Progetti di formazione e informazione. Bandi 2001 e 2002. Domande a confronto



Fonte: Inail

Sono stati quindi erogati finanziamenti per un totale di euro 686.844 (pari al 57% degli importi finanziabili ed al 44% delle risorse⁴), per la maggior parte destinati alla copertura dei costi per la formazione ed informazione dei lavoratori (v. Tav. 24).

Tav. 24 Progetti di formazione e informazione. Bandi 2001 e 2002. Contributi erogati per Bandi e per Assi



Fonte: Inail

Nel 2006, in particolare, sono stati rendicontati gli ultimi 8 Progetti, per un finanziamento di euro 118.954, e si è quindi potuto procedere alla quantificazione delle risorse residue ed

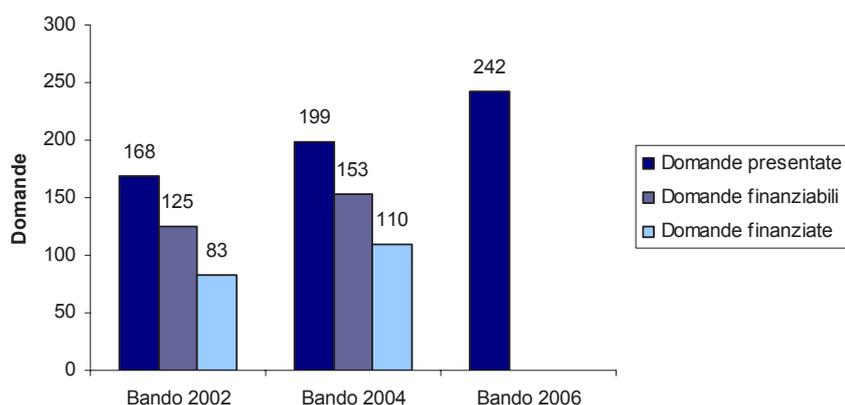
⁴ Lo stanziamento iniziale per la regione Friuli Venezia Giulia di euro 1.889.199, rideterminato in euro 1.567.172, è stato inizialmente utilizzato per l'emanazione del Bando del 2001 e, successivamente, nella parte residua di euro 593.708, per l'emanazione del Bando del 2002.

alla loro redistribuzione ai fini dell'emanazione del terzo bando per il finanziamento, in conto interessi ed in conto capitale, di Programmi di adeguamento ex art. 23, lett. a).

Programmi di adeguamento delle strutture e dell'organizzazione alle normative in materia di sicurezza delle piccole e medie imprese e delle imprese del settore agricolo e artigiano (art. 23, lett. a), D.Lgs. n. 38/2000)

Nel corso del 2006 è proseguita la gestione dei tre Bandi per il finanziamento, in conto interessi e in conto capitale, di Programmi di adeguamento delle imprese alle normative di sicurezza, emanati il 16/5/2002, 14/5/2004 ed il 16/2/2006. Come noto, l'iniziativa prevede per le imprese finanziabili un termine di due anni per la realizzazione del Programma e quattro scadenze semestrali per l'erogazione dei mutui da parte delle Banche convenzionate. I contributi in conto interesse vengono versati dall'Istituto sulla base di un piano di ammortamento quinquennale a rate semestrali, mentre invece quelli in conto capitale vengono erogati in unica soluzione alla completa realizzazione del Programma. Secondo questo meccanismo, con riferimento ai Bandi del 2002 e del 2004, gli Istituti di credito hanno erogato a mutuo somme per un totale di euro 16.229.349 a favore delle 193 domande che hanno portato a termine le attività, a fronte delle quali l'Istituto ha erogato complessivamente, dal 2004 ad oggi, somme per un totale di euro 3.402.463 (1.902.033 euro in conto interessi ed 1.500.430 euro in conto capitale). Nel solo 2006 è stato erogato un totale di euro 1.403.870, di cui 790.430 in conto interessi e 613.440 in conto capitale. Di seguito l'analisi in dettaglio della situazione regionale, a partire dalle domande presentate, ammesse ed effettivamente realizzate dalle imprese nei tre Bandi in gestione (v. Tav. 25).

**Tav. 25 Programmi di adeguamento. Bandi 2002, 2004 e 2006.
Domande a confronto**



Fonte: Inail

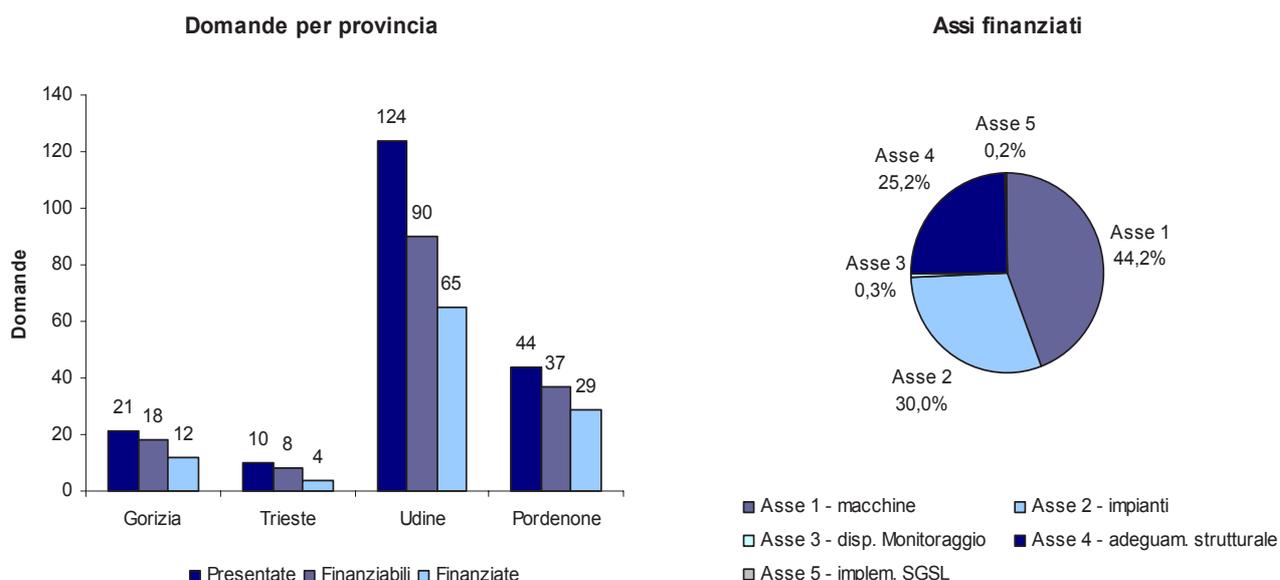
Per quanto riguarda il Bando del 2002, con riferimento agli 83 Programmi realizzati nei termini previsti (pari al 66% dei Programmi finanziabili, per un totale di 7.294.966 euro erogati a mutuo dalle Banche⁵), complessivamente l'Istituto ha ad oggi versato contributi per un importo totale di 1.969.502 euro, di cui 969.677 in conto capitale ed 999.825 in

⁵ Per i dati a consuntivo dei risultati del Bando 2002 v. Rapporto Annuale 2005.

conto interessi (per le prime 7 rate delle 10 previste). Nel corso del solo 2006 sono stati erogati contributi per un importo di 937.767 euro, di cui 613.440 in conto capitale ed 324.327 in conto interesse.

Per quanto riguarda il Bando del 2004, nel corso del 2006 è scaduto il termine biennale per la realizzazione dei programmi; si può quindi tentare un'analisi a consuntivo, confrontando anche i risultati del Bando del 2002. Per quanto riguarda le domande di finanziamento in conto interessi, sono stati portati a termine n. 110 interventi, pari al 72% dei programmi finanziabili (n. 153), distribuiti su base provinciale come indicato nella Tav. 26. La percentuale di realizzazione risulta quindi superiore a quella riscontrata nel Bando 2002 (del 66%). A fronte degli interventi realizzati, gli Istituti di credito hanno erogato a mutuo somme per un totale complessivo di euro 8.934.383 (di cui 3.210.806 erogati nel 2006), pari al 67% degli importi finanziabili (euro 13.302.988). Le erogazioni sono quindi superiori a quelle del Bando precedente (euro 7.294.966, pari al 65% degli importi finanziabili). In particolare, con riferimento alla tipologia degli interventi realizzati (v. Tav. 26), sono stati maggiormente realizzati e finanziati i programmi riconducibili all'Asse 1 (sostituzione di macchine non marcate CE; 44,2% degli interventi finanziati, per un importo di euro 3.952.854), all'Asse 2 (acquisto, installazione ristrutturazione e/o modifica di impianti, apparecchi e dispositivi; 30% degli interventi finanziati, per un importo di euro 2.684.300) ed all'Asse 4 (ristrutturazione e modifica strutturale degli ambienti di lavoro; 25,2% degli interventi finanziati, per un importo di euro 2.252.261). Le percentuali si discostano lievemente da quelle del Bando 2002 (Asse 2: 38,4%; Asse 1: 37,7%; Asse 4; 23,6%; Asse 5: 0,4%; Asse 3: 0%). Con riferimento ai contributi in conto interesse versati dall'Istituto a fronte degli importi erogati dalle Banche, per il Bando del 2004 sono stati versati ad oggi euro 902.207 (4 rate sulle 10 previste), di cui euro 466.103,20 nel solo 2006.

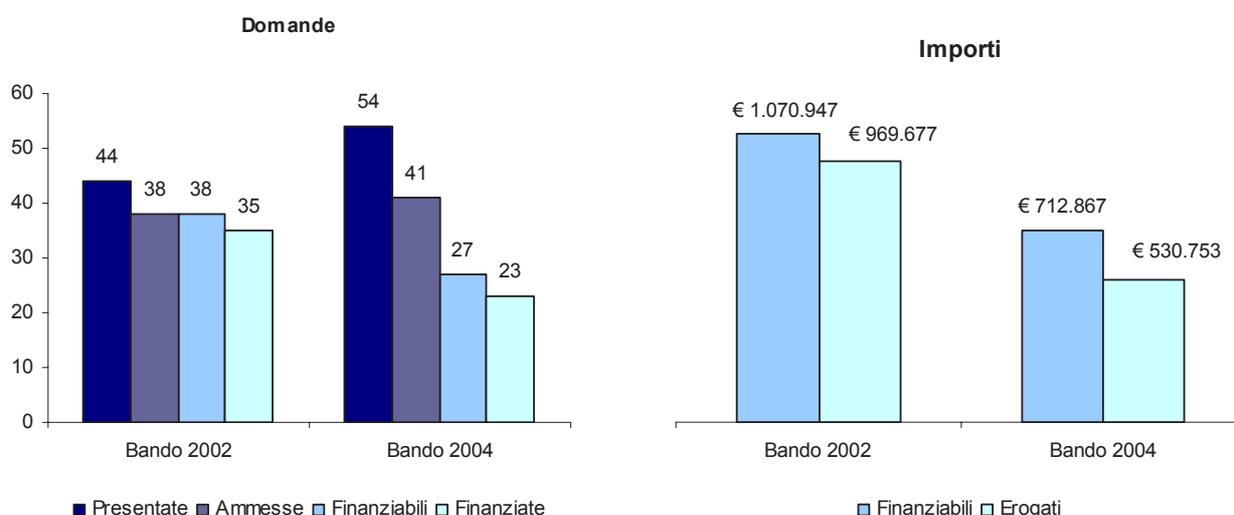
Tav. 26 Programmi di adeguamento. Bando 2004 - conto interessi.
Domande e tipologia di interventi finanziati



Fonte: Inail

Per quanto riguarda, invece, il finanziamento in conto capitale, con deliberazioni n. 275 del 26/9/2006 e n. 519 del 12/12/2006 il Consiglio di Amministrazione ha ammesso all'ulteriore contributo a fondo perduto n. 41 domande (sulle 54 presentate nel 2005). A causa dell'esaurimento delle risorse assegnate, peraltro, sono risultate finanziabili solo 27 domande⁶. Di queste, sono state rendicontate ed effettivamente finanziate n. 23 (pari all'85%), per le quali sono stati versate nel 2007 somme per un totale di euro 530.753, pari al 74% delle somme finanziabili (euro 712.867). Per il confronto con il Bando del 2002⁷, v. tav. 27.

Tav. 27 Programmi di adeguamento. Bandi 2002 e 2004 – conto capitale. Domande finanziate e importi erogati



Fonte: Inail

Passando ora all'analisi dell'ultimo Bando emanato il 16/02/2006, a partire dal mese di marzo 2006 è stata realizzata, con la collaborazione delle Associazioni di categoria rappresentative delle imprese interessate, una campagna promozionale sul territorio che ha coperto tutte le province della regione⁸. Il numero delle domande presentate (n. 242) conferma l'accresciuto interesse per l'iniziativa (v. Tav. 25 e Tav. 28), cui fa fronte, peraltro, l'inevitabile esaurimento delle risorse inizialmente stanziati a favore della regione (per il terzo bando, sono stati stanziati per il conto interessi euro 1.599.908). Infatti, delle 178 domande ammesse con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 3 dell'11 gennaio 2007, risultano ad oggi finanziabili (totalmente o parzialmente) solo n. 78 domande. Il dato è peraltro provvisorio, vista l'imminente nuova deliberazione del C.d.A. con cui si dovrebbe procedere alla definitiva conclusione della fase istruttoria delle

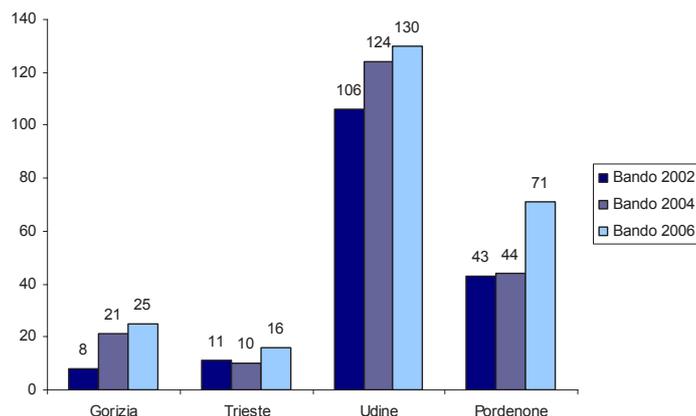
⁶ Con deliberazione n. 275/2006, adottata sulla base delle base dell'originario stanziamento di euro 330.250, erano risultate finanziabili soltanto n. 8 domande. Successivamente, a seguito di redistribuzione dei fondi, con deliberazione n. 519/2006 sono state rese disponibili risorse per euro 712.867 per il finanziamento di n. 27 domande.

⁷ Per quanto riguarda il Bando del 2002, delle 38 domande finanziabili in conto capitale, hanno rendicontato le attività solo n. 35 (92%), per un finanziamento totale pari a euro 969.677, su un totale finanziabile di euro 1.070.947.

⁸ Sono stati organizzati 8 incontri informativi con la collaborazione dell'Osservatorio Provinciale Infortuni e Malattie professionali (a Monfalcone, il 21 marzo), dell'Assindustria di Udine (il 28 marzo) e di Gorizia (il 30 marzo), della Camera di Commercio di Trieste (il 3 aprile), dell'Unione Artigiani del Friuli Venezia Giulia (a Udine, il 7 aprile), dell'Assindustria e Confartigianato di Pordenone (il 10 aprile), dell'A.P.I. di Udine (11 aprile) e dell'Unione Artigiani del Friuli Venezia Giulia (il 12 aprile a San Giorgio di Nogaro).

domande in conto interessi (con le eventuali rettifiche), alla distribuzione di nuove risorse per lo scorrimento della graduatoria, alla quantificazione ed assegnazione delle risorse destinate al finanziamento in conto capitale, in funzione della presentazione delle relative domande. Per questi motivi, giova in questa sede limitarsi ad analizzare i soli dati relativi alle domande presentate, distribuite su base provinciale come descritto dalla Tav. 28.

Tav. 28 Programmi di adeguamento. Bandi 2002, 2004 e 2006 – conto interessi. Domande presentate per provincia



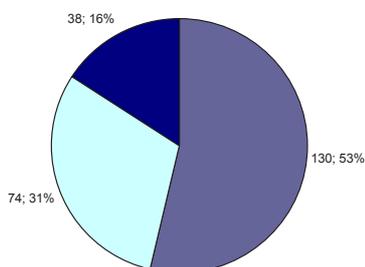
Fonte: Inail

L'analisi "per soggetto richiedente" (v. Tav. 29), pur confermando la netta prevalenza delle piccole e medie imprese, rivela un accresciuto interesse delle imprese del settore agricolo (16%, a fronte dell'8% del bando del 2004 e del 2002)⁹. Per quanto riguarda la distribuzione per gestione tariffaria e per tipo di lavorazione, si conferma la nutrita adesione delle imprese appartenenti alla gestione Industria e delle imprese appartenenti al settore metalmeccanico; seguono quelle del settore legno. Rientra invece quella del settore terziario che dal 10% nel 2002 era passata al 19% nel 2004 e ritorna nel 2006 al 13%).

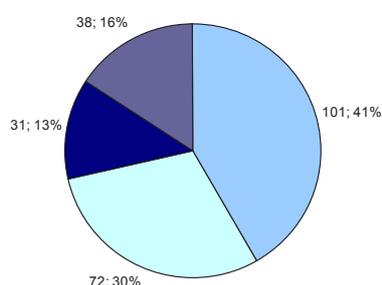
⁹ Per i dati relativi ai Bandi del 2002 e del 2004, si rinvia ai rispettivi Rapporto Annuale 2004.

Tav. 29 Programmi di adeguamento. Bando 2006.
Soggetti richiedenti per tipologia, gestione tariffaria e lavorazione

Per tipologia richiedente



Per gestione tariffaria



■ Piccola media impresa □ Impresa artigiana ■ Impresa agricola

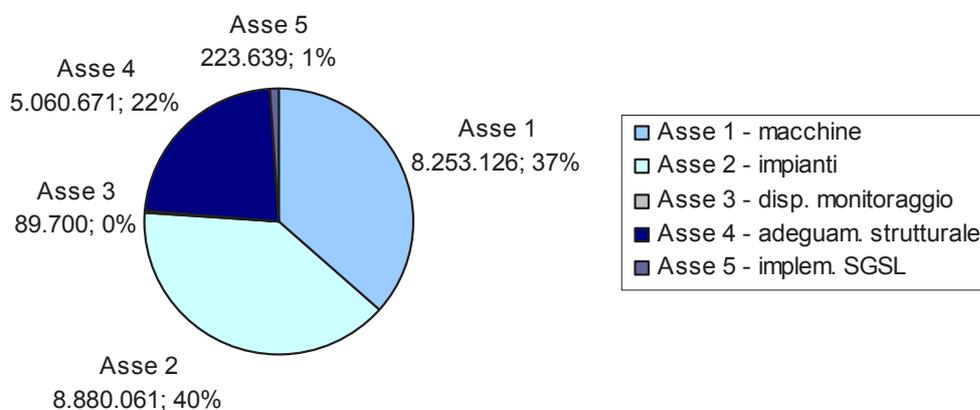
■ Industria □ Artigianato ■ Terziario ■ Agricoltura

Per lavorazioni (Grande Gruppo Inail)	GO	TS	UD	PN	FVG	%
1 - Lavorazioni agricole	3	0	8	0	11	5%
2 - Chimica, plastica, carta	1	3	10	8	22	9%
3 - Edilizia	1	5	10	7	23	10%
4 - En. elettrica, acqua	0	0	1	0	1	0%
5 - Legno	1	1	15	18	35	14%
6 - Metallurgia, macchine	9	0	39	15	63	26%
7 - Mineraria, mat. non metalliferi	2	0	8	1	11	5%
8 - Tessile	1	0	0	2	3	1%
9 - Trasporti	1	0	2	1	4	2%
0 - Attività varie	0	7	19	5	31	13%
Agricoltura	6	0	18	14	38	16%
TOTALE	25	16	130	71	242	

Fonte: Inail

Le tipologie di intervento maggiormente richieste in finanziamento (v. Tav. 30) sono quelle riconducibili, rispettivamente, agli Assi 2 (acquisto, installazione ristrutturazione e/o modifica di impianti, apparecchi e dispositivi) e 1 (sostituzione di macchine non marcate CE). Segue l'Asse 4 (ristrutturazione e modifica strutturale degli ambienti di lavoro). Ancora di scarso rilievo le richieste di finanziamenti per interventi di cui in asse 5 (implementazione di un S.G.S.L.) e in asse 3 (installazione di dispositivi di monitoraggio).

Tav. 30 Programmi di adeguamento. Bando 2006 Asse per importo richiesto



Fonte: Inail

1.6.2 Le sinergie con gli organismi territoriali

Protocollo d'intesa INAIL/Regione Friuli Venezia Giulia

La Direzione Regionale ha stipulato il 22 dicembre 2006 un ampio Protocollo di Intesa con la Regione Friuli Venezia Giulia, Assessorato regionale al lavoro, formazione, università e ricerca.

La collaborazione tra i due enti nasce da una convergenza di obiettivi ed interessi: l'Inail, ai sensi del D.Lgs. 626/94 e del D.Lgs. 38/2000, è preposto all'informazione, consulenza ed assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, la Regione ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, si occupa di tutela e sicurezza del lavoro, istruzione, professioni e tutela della salute.

La sinergia con la Regione ha dato luogo ad una serie di progetti, ideati ed abbozzati nel 2006, esplicitati ed in corso di realizzazione nel 2007.

Primo tra tutti il concorso riservato alle imprese della regione denominato **“Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia”** (v. parte monografica).

Il secondo progetto, che ha appena preso avvio, consiste nell'istituzione da parte dell'agenzia Regionale del lavoro, con la collaborazione e il finanziamento da parte dell'Inail, di un corso di formazione per esperti in materia di sicurezza e prevenzione dei rischi da lavoro. Tale corso, che prevede anche l'istituzione di una borsa di studio per le 18 persone ammesse, ha lo scopo di fornire competenze per operare in azienda nell'area della sicurezza sul lavoro non solo ai fini del rispetto della normativa vigente ma anche a supporto degli interventi per l'acquisizione della cultura della sicurezza e la sua diffusione.

Il metodo di acquisizione delle competenze è l'aspetto innovativo del corso in quanto ci sarà alternanza tra teoria (attività di aula) e pratica (*stages* presso le aziende): inizialmente prevarrà la prima per dare ai discenti gli strumenti e le conoscenze per poter operare,

successivamente prenderanno avvio gli *stages* presso le aziende che avranno dato la disponibilità. Questi ultimi occuperanno la maggior parte delle ore del corso di formazione.

Il protocollo comprende anche un progetto di collaborazione tra Inail e Regione per la realizzazione di un'indagine conoscitiva sul fenomeno degli infortuni sul lavoro e sulle tecnopatie maggiormente ricorrenti in ambito regionale: a tale riguardo ci sono stati vari incontri tra esperti nel settore dei due enti con la condivisione delle relative banche dati.

Ne è nato un progetto di ricerca-intervento, redatto dalla Regione, dal titolo "Prevenzione e buone prassi contro gli infortuni sul lavoro", nel quale viene delineato il problema confrontato con le realtà comunitaria e nazionale, poi in dettaglio vengono analizzati i dati a livello regionale nel biennio 2005-2006 e ne viene fatta una mappatura.

Protocollo d'intesa INAIL/Regione Friuli Venezia Giulia - Progetto Sicurezza "Andate in pace"



Un cuore infranto che "corre" su due ruote e sotto, lo slogan "**Andate in pace**" che ha una duplice chiave di lettura: chi privilegia i comportamenti di guida corretta corre meno rischi; chi rischia l'imprudenza mette in gioco la propria vita.

Un messaggio forte e di sicuro impatto scelto per promuovere il "Progetto sicurezza" fortemente voluto dall'Inail e dalla Regione Friuli Venezia Giulia per rendere i cittadini più sensibili al tema della sicurezza stradale.

ANDATE IN PACE

Questo progetto rientra nell'ambito di un Protocollo d'Intesa siglato nell'agosto del 2005 fra le due Amministrazioni e finalizzato a:

- sviluppare azioni positive in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;
- diffondere la cultura della sicurezza stradale con interventi operativi rivolti in particolare alla "incidentalità in itinere" a cui sono esposti gli assicurati Inail;
- progettare e finanziare interventi operativi in materia di sicurezza in ambito autostradale.

Quello degli incidenti stradali è un fenomeno preoccupante anche nella nostra regione, che si colloca ai primi posti per la frequenza e gravità degli infortuni che accadono su strada (infortuni *in itinere* e per uso di mezzo di trasporto per ragioni di lavoro), pertanto il progetto è stato ideato e sostenuto dall'INAIL per incidere sul fenomeno infortunistico.

L'analisi degli eventi accorsi ha permesso di verificare che l'incidentalità è in massima parte determinata da comportamenti di guida scorretti, e costituisce un fattore determinante di criticità nell'erogazione del servizio di mobilità merci e persone.

Una campagna di sensibilizzazione e formazione di tutti gli utenti che utilizzano la rete autostradale, comporta necessariamente azioni che investano il tessuto sociale e produttivo (istituzioni pubbliche e private, scuole primarie-secondarie e università, stranieri, giovani e viaggiatori abituali), nonché le categorie di lavoratori della strada (es. autotrasportatori).

In questo progetto ai promotori si è quindi aggiunta Autovie Venete (la concessionaria delle autostrade A4 Venezia-Trieste, A23 Palmanova-Udine Sud e A28 Portogruaro-Pordenone-Conegliano), come soggetto sostenitore, attuatore e gestore dell'intero programma di lavoro.

Lanciato all'inizio dell'estate 2006 e annunciato da una capillare campagna di affissioni, il progetto è poi proseguito con una serie di iniziative rivolte agli studenti, un "pacchetto" formativo studiato per le imprese ed, infine, un tour di 90 giorni che ha toccato – con 36 tappe –, oltre alle aree di servizio, numerose località della regione.

Trentasei "soste", dal 12 luglio all'8 ottobre, in molte località del Friuli Venezia Giulia, quasi tre mesi di viaggio per promuovere la cultura della sicurezza stradale. Queste, in sintesi, le cifre del tour estivo del tir di "Andate in pace". Il viaggio del tir ha spaziato dai monti al mare, percorrendo tutto il territorio del Friuli Venezia Giulia e coinvolgendo i diversi *target* di pubblico: dai grandi eventi dell'estate (i concerti di Gianna Nannini a Cervignano, Carlos Santana a Udine ed Eros Ramazzotti a Grado) alle manifestazioni regionali come il No Border Festival di Tarvisio e il Festival Mondiale del Folklore di Gorizia, fino alle soste nelle principali aree di servizio (Duino, Gonars e Zugliano) nei giorni di maggior flusso di traffico.



Lignano è stata una delle mete più riproposte, a grande richiesta. Ben 4, infatti, sono stati gli appuntamenti ai quali il mezzo e il suo staff hanno presenziato, tra cui l'esibizione delle Frece Tricolori a metà agosto e l'inaugurazione della fase finale dei Giochi sportivi studenteschi di martedì 26 settembre.

Allestito da Girba e contraddistinto dall'inconfondibile logo, il tir lungo 17 metri è dotato di un maxischermo sul quale sono stati proiettati, a rotazione, le clip realizzate grazie alla disponibilità di testimonial d'eccezione, fra i quali Edi Orioli, Paolo Vidoz, Luca Cappellari, Giorgio di Centa, Bruno Pizzul e il comandante delle Frece Tricolori, il tenente colonnello Paolo Tarantino.

Il pezzo forte del tir e della campagna "Andate in pace" si è rivelato "*Riding Trainer*" della casa automobilistica giapponese Honda, un simulatore di guida (unico in Italia) che permette, a chi lo utilizza, di provare concretamente a correre su una moto o un motorino, e di rilevare gli errori commessi durante la guida. Il dispositivo è formato da un telaio a traliccio dotato di sella da moto e un ripiano anteriore su cui è collocato uno schermo sul quale vengono proiettate le immagini dell'itinerario seguito dal guidatore che può scegliere un percorso urbano, montano o autostradale. Il test viene elaborato da un software che è stato realizzato sfruttando i risultati di uno studio europeo commissionato dall'A.C.E.M. (associazione costruttori europei) che ha analizzato le caratteristiche di un migliaio di incidenti in cui sono stati coinvolti dei motoveicoli. In ogni tappa, *hostess* e *stewart* hanno distribuito *kit* per l'alcool test e informazioni sulla guida sicura.

La campagna itinerante, il cui obiettivo principale è stato quello di diffondere la cultura della sicurezza attraverso il contatto diretto con la gente, si è conclusa con il gran finale di Trieste, in occasione della annuale manifestazione "Barcolana".

Protocollo d'intesa INAIL/Confindustria F.V.G. – l'iniziativa "OCJO, la sicurezza un bene comune, costruiamola insieme"

In data 21.12.2005 la Direzione Regionale ha stipulato con la Confindustria del F.V.G. un Protocollo di Intesa finalizzato a sperimentare soluzioni pratiche che favoriscano le azioni per la prevenzione e contribuiscano a diffondere la cultura della salute e della sicurezza,

accordo aperto a soggetti pubblici e privati che ne mostrassero l'interesse ad aderirvi e alla collaborazione di Istituzioni e parti sociali.

928.000 infortuni sul lavoro in un anno (2006) di cui 1.280 infortuni mortali, sono cifre che fanno riflettere sul costo/valore della sicurezza sul lavoro e sulla necessità di una "cultura della sicurezza" che sia sentita e vissuta da tutti gli attori del mondo del Lavoro.

Perseguendo quest'obiettivo, la Direzione Regionale per il Friuli Venezia Giulia, ha voluto lanciare un progetto "apripista" ed entrare nelle aziende associate a Confindustria e nelle scuole per promuovere in modo innovativo il tema della sicurezza.

"Ocjo. La sicurezza un bene comune. Costruiamola insieme" è un'iniziativa che veicola con incisività il messaggio della sicurezza, quale fattore di qualità della vita e del lavoro, con un *format* insolito e non cattedratico. La formula è quella dell'evento/spettacolo e vede alternarsi sul palco l'Inail, l'Azienda Sanitaria, Bruzio Bisignano, consulente e formatore aziendale in materia di prevenzione, e il trio cabarettistico Trigeminus con 626, spettacolo che ironizza su alcuni comportamenti scorretti (un'ispettrice dell'Azienda Sanitaria in visita ad una fabbrica di sedie).



Il divertimento è assicurato così come il risultato che si propone: gli *sketch* fanno riflettere gli spettatori, portandoli a declinare nella propria realtà professionale, scolastica e domestica i suggerimenti ad una maggior attenzione.

La forza del progetto è parlare di sicurezza in modo nuovo con le aziende, entrando direttamente in fabbrica e coinvolgendo tutto il personale: operai, impiegati, dirigenti... per ricordare che la sicurezza è un'opportunità che va costruita attraverso un comportamento responsabile che coinvolge tutti.

Al progetto hanno aderito, subito, con entusiasmo alcune aziende della regione aderenti alla Confindustria: l'A.B.S. di Carnaccio, la Bipan di Bicinicco, la F.A.R. di Reana del Rojale, il Gruppo Luci di Povoletto, così come il Comune di Buttrio e quello di Udine. L'iniziativa ha coinvolto anche alcuni istituti superiori della regione, nella convinzione che proprio la scuola abbia un ruolo decisivo per lo sviluppo di una cultura della prevenzione e della sicurezza. Hanno aderito l'I.P.C. "Cossar" e I.P.S.I.A. "Da Vinci" di Gorizia, l'I.T.I. "Malignani" di Udine, l'I.T.I. "Volta" di Trieste, I.P.S.I.A. "Zanussi", Istituto d'Arte "Galvani", I.T.F. "Pertini", I.T.I. "Kennedy" di Pordenone.

Nel progetto svolge un ruolo significativo l'A.S.S. n. 4 Medio Friuli e il Dipartimento di Prevenzione che proprio con l'iniziativa di comunicazione sociale "*Ocjo, lavorâ cence fâsi mâl*" ha vinto il primo premio Informazione 2006, concorso riservato ai prodotti per l'informazione e la formazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro. L'A.S.S. n. 4 aveva infatti realizzato vari materiali informativi in lingua friulana e slovena, tra cui uno spot televisivo e radiofonico, una guida ed un cd rom sulla sicurezza e prevenzione negli ambienti di lavoro.

Gli eventi hanno preso avvio il 7 maggio 2007 e si sono susseguiti fino all'inizio di luglio. A questa prima *tranche* di 10 spettacoli ne è seguita una seconda di 15 che ha preso avvio a metà ottobre e proseguirà fino a dicembre.

Sia nelle scuole che nelle aziende gli eventi hanno ottenuto un'attenzione ed un livello di coinvolgimento straordinario, con ripetuti applausi a scena aperta ai Trigeminus, acclamazioni a Bruzio Bisignano e momenti di forte partecipazione emotiva per le persone

morte sul lavoro da lui ricordate, interesse ai temi legati alla prevenzione e ai dati esposti dai rappresentanti dell'Inail e delle Aziende Sanitarie coinvolte.

Complessivamente i partecipanti alla prima tranche dell'evento "Ocio la sicurezza un bene comune, costruiamola insieme" sono stati circa 1.900 (circa 900 studenti e circa 1.000 nelle aziende).

In occasione di ogni incontro l'Inail e l'A.S.S. n. 4 hanno messo a disposizione gratuita di tutti i partecipanti numerosi materiali (cartacei e dvd) divulgativi e didattici. Possiamo quindi stimare che tali strumenti siano giunti presso le famiglie dei partecipanti e presso i colleghi che non avevano potuto prendere parte all'evento, favorendo una fase di ulteriore diffusione del tema della sicurezza.

Sinergie con il territorio: l'Università di Udine

Sono trascorsi dieci anni dall'emanazione del D.Lgs. 626/94 ed ormai è diffusa la convinzione che per ottenere un'efficace miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro sia necessario adottare un approccio sistemico capace di integrare sicurezza e produzione, la prevenzione degli infortuni nel normale svolgimento delle attività.

Se la sicurezza è una necessità per chi lavora, è altrettanto vero che può essere un'opportunità per chi offre lavoro, soprattutto in termini di qualità delle prestazioni, di risparmi economici e gestionali.

Tali considerazioni sono le premesse su cui, l'Università degli Studi di Udine e l'INAIL-Direzione Regionale F.V.G. hanno deciso di avviare una collaborazione ed il 5 dicembre 2005 hanno siglato un Accordo Quadro per integrare risorse, conoscenze, capacità progettuali e potenzialità realizzative, in vista del comune obiettivo di favorire lo sviluppo di una cultura della sicurezza sul territorio. Una sinergia finalizzata anche alla promozione di *partnership* con altri soggetti territoriali e nazionali.

L'INAIL, già da diversi anni, in attuazione dell'art. 24 del D.Lgs 626/94 (succ. mod.) e del D.Lgs. 38/2000 ha inserito tra i propri obiettivi strategici, lo sviluppo di politiche per la sicurezza e la prevenzione degli infortuni sui luoghi di lavoro.

Un ambito, quest'ultimo, che interessa e coinvolge attori pubblici e privati, istituzioni ed aziende, che pone problemi complessi sia per tipologia che per i valori in gioco (vita, salute, integrità, benessere individuale e collettivo).

Dunque se compito dell'Inail è contribuire alla promozione di una nuova cultura della sicurezza, collaborare con chi forma e prepara i futuri lavoratori ed i futuri *manager* (pubblici e privati) è una scelta valida e coerente.

La Direzione Regionale F.V.G. ha avviato una *partnership* con l'Università di Udine, ateneo già attivo nel campo della sicurezza con diversi progetti sviluppati anche tramite un apposito Centro Studi e Ricerche sulla "Sicurezza e Protezione dai rischi di incidente rilevante di origine naturale e tecnologica" (S.P.R.I.N.T.).

La collaborazione tra i due Enti, nel corso del 2006, ha prodotto due progetti, presentati ad "InnovAction 2007", Fiera dell'Innovazione che si è tenuta ad Udine dal 15 al 18 febbraio 2007.

Il primo progetto realizzato in partnership è stato il Corso Universitario di Perfezionamento **M.A.P.P.** (Master di



aggiornamento e perfezionamento in prevenzione e protezione) anno accademico 2005/6, cui hanno partecipato professionisti e tecnici Inail sia in veste di docenti che di discenti (in previsione dei crescenti impegni della struttura regionale in ambito prevenzionale). Il Master, rivolto a professionisti e operatori della sicurezza del territorio, è stato replicato anche per l'anno accademico 2006/7 grazie al positivo riscontro ottenuto l'anno precedente ed al supporto dato da validi *tutors* ed ex-partecipanti.

L'iniziativa si è dimostrata un'efficace cassa di risonanza per far conoscere l'impegno dell'Inail in ambito prevenzionale e sensibilizzare i futuri consulenti o responsabili aziendali della sicurezza sull'importanza della formazione dei lavoratori e degli stessi datori di lavoro per prevenire infortuni e malattie professionali. Non va dimenticato, infatti, che in Italia solo 1/5 dei lavoratori occupati partecipa ad attività formative (contro una media europea del 40%) e solo 1/4 delle aziende fanno formazione, rispetto al 60% europeo. Il dato fa riflettere, soprattutto se si considera che una strategia di formazione permanente permetterebbe ai lavoratori di aggiornare le proprie competenze e prolungare il periodo di lavoro, compensando, almeno in parte, gli effetti della decrescita demografica, particolarmente evidente nel nostro paese.

Il secondo progetto realizzato in sinergia (con l'Università degli Studi di Udine - centro S.P.R.I.N.T. e Centro Servizi Informatici e Telematici) è **SinerSafe** – Sinergie per la Sicurezza Aziendale attraverso il Fare e l'Educare –: uno strumento informatico per sviluppare una rete territoriale di operatori ed Enti del settore e per supportare chi cerca un approccio sistemico ai problemi della sicurezza.



L'INAIL è stato sempre in prima linea nel promuovere un approccio sistemico alla sicurezza, tanto da produrre specifiche delle linee guida e introdurre meccanismi premiali per incentivare le imprese a darne attuazione. L'Università di Udine, d'altro lato, per oltre otto anni è stata capofila del coordinamento nazionale dei Servizi di prevenzione e protezione delle Università e degli Enti di Ricerca (C.N.S.P.P. - Università e Ricerca), attivando un'organica azione di raccordo e interscambio costruttivo tra i vari addetti ai lavori.

Tali esperienze hanno portato i due Enti a cercare di veicolare in sinergie strutturate, basate sul confronto e sulla messa in condivisione di idee e soluzioni concretamente realizzate le istanze raccolte dagli operatori del settore. Attraverso SinerSafe si intende creare uno spazio di studio, ricerca e confronto per supportare la creazione di buone prassi sul territorio e con esse la crescita della cultura della sicurezza completando l'azione formativa avviata con i corsi M.A.P.P.. L'idea è quella di un "luogo virtuale" in cui gli operatori della sicurezza, tramite uno strumento informatico, possano acquisire e scambiare conoscenze ed essere supportati nella realizzazione di soluzioni ai problemi della sicurezza, una virtuale cassetta degli attrezzi dove chi vuole 'costruire' sicurezza può trovare gli strumenti tecnici per farlo. Il progetto SinerSafe è 'aperto' ad altri potenziali Partner, Enti che si occupano di sicurezza e che intendono promuoverla nel mondo del lavoro. E' una sinergia aperta che si implementerà grazie alla numerosità dei fruitori e dei soggetti promotori/gestori.

SinerSafe sarà disponibile al pubblico entro la fine del 2007 ed il progetto verrà completato entro il 2008.

M.A.P.P. e SinerSafe sono le due prime tappe di una collaborazione che intende attrarre l'interesse di coloro che operano nel settore della sicurezza sul lavoro e coinvolgere attori territoriali sia pubblici che privati, dimostrando quale valore aggiunto possano produrre

sinergie tra Enti che, pur istituzionalmente diversi, decidono di far convergere parte delle proprie risorse per un obiettivo comune.

Il Protocollo di Intesa INAIL – Direzione regionale F.V.G. e U.O.P.S.A.L. A.S.S. n. 1 “Triestina” – Lucchini S.p.A. (Stabilimento di Trieste) – OO.SS. e R.L.S. Lucchini S.p.A.

La Direzione INAIL per il Friuli Venezia Giulia il 20 aprile 2006 ha sottoscritto un protocollo d'intesa con L'Azienda per i Servizi Sanitari n° 1 “Triestina”, la Lucchini S.p.A. - Stabilimento di Trieste, le organizzazioni sindacali regionali e le R.S.U. e le R.L.S. dello stabilimento al fine di realizzare un progetto di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza all'interno della Ferriera di Servola, una delle più grosse realtà industriali della Regione, che si svilupperà nel triennio 2006-2008.

L'accordo è da ritenersi di notevole valenza non solo a livello regionale ma pure nazionale in virtù di diverse peculiarità:

- in primo luogo la Ferriera di Servola è uno dei più grossi insediamenti siderurgici a ciclo integrale in cui operano circa 530 dipendenti e 120 lavoratori di ditte esterne presenti stabilmente;
- l'intesa è il risultato di una qualificata e attiva collaborazione pubblico-privato e vede la convergenza degli interessi dei lavoratori, delle organizzazioni sindacali, della proprietà industriale e delle istituzioni con compiti in materia di prevenzione nel porre in essere concrete azioni tese a salvaguardare la salute e l'incolumità dei lavoratori dell'azienda;
- l'approccio alle problematiche della sicurezza è realizzato in modo assolutamente innovativo, attraverso l'adozione di procedure operative che coinvolgono tutte le dimensioni organizzative dell'azienda e viene concepito con un'impostazione metodologica di tipo gestionale, condizione propedeutica a una futura implementazione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (S.G.S.L.);
- il risultato delle attività programmate potrà costituire un modello di riferimento per le altre industrie del settore siderurgico.

Il protocollo prevede la realizzazione di ben tredici attività a partire dalla redazione di un documento in cui viene individuata la rete dei referenti aziendali per la prevenzione e sicurezza sul lavoro, contenente la scala gerarchica dell'azienda, dal Datore di lavoro ai dirigenti e preposti e le relative deleghe delle responsabilità in merito alle problematiche di salute e sicurezza con particolare attenzione e cura nella definizione precisa dei responsabili degli interventi da effettuare in situazioni di rischio e dei tempi in cui tali interventi debbano essere realizzati.

Di grande rilievo è l'individuazione di procedure operative e la verifica e aggiornamento delle schede di sicurezza dei prodotti per ogni singola Unità Produttiva Elementare, svolta anche tenendo conto del parere degli R.L.S., in particolare nei casi di modifiche dell'organizzazione del lavoro che determinino la variazione delle procedure stesse.

Nell'ambito delle attività si è previsto un programma informativo-formativo per i lavoratori, con particolare riguardo ai lavoratori stranieri, che ha trovato realizzazione nel corso della fine dell'anno 2006, come prima tappa, nella progettazione di un corso rivolto ai dirigenti e preposti. Il corso, organizzato su tre moduli (in relazione all'organizzazione del lavoro dell'azienda) della durata di otto ore è stato effettuato tra aprile e maggio 2007 e ha riscontrato un grande interesse e coinvolgimento da parte dei partecipanti nonché il plauso delle organizzazioni sindacali che hanno assistito alle lezioni tenute dai dirigenti d'azienda e dai funzionari dell'Azienda Sanitaria e dell'INAIL.

Per quanto riguarda gli argomenti il corso si apriva con l'illustrazione della rete dei referenti aziendali della prevenzione e dell'organizzazione del lavoro e i contenuti delle deleghe per

poi affrontare i provvedimenti aziendali in caso di mancato rispetto dei contenuti delle deleghe stesse o della normativa sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro da parte dei dirigenti e preposti. A seguire l'Azienda Sanitaria ha esposto gli obblighi per i dirigenti, preposti e lavoratori e la conseguente responsabilità penale. L'INAIL ha illustrato la modulistica studiata per la formalizzazione dei flussi comunicativi a seguito dell'individuazione di una procedura, che definisce in modo preciso le figure coinvolte e i tempi dei flussi stessi, e ha presentato delle tecniche di analisi degli infortuni sul lavoro e degli "eventi mancati" facendo svolgere ai partecipanti delle esercitazioni simulando incidenti che verosimilmente potrebbero accadere sul campo.

A proposito dell'attività "*Strumenti formali di comunicazione*" sono stati previsti e messi in essere moduli efficaci per la formalizzazione e registrazione di tutte le possibili situazioni di rischio rilevabili nei reparti, onde costituire un archivio delle anomalie del sistema organizzativo, che di buon grado è già stato in parte rivisitato con estrema disponibilità da parte dell'Azienda.

Le organizzazioni sindacali hanno contribuito efficacemente con un intervento inerente la progettazione delle relazioni e della comunicazione, sottolineando quanto sia determinante la partecipazione dei lavoratori al sistema di individuazione e gestione dei rischi aziendali. Particolare attenzione, nelle attività previste nel Protocollo, si è prestata nei riguardi della definizione precisa dei mezzi e dei tempi necessari all'attività dei R.L.S., il cui contributo in ogni momento di studio e analisi dello "stato di salute dell'Azienda" diventa determinante, dal momento che essi diventano i portatori delle reali esigenze e richieste dei lavoratori stessi.

E' stata programmata un'effettuazione degli audit di sicurezza riguardanti i singoli reparti in base a una modulistica proposta dall'INAIL, avallata dall'Azienda Sanitaria e condivisa con le altre Parti, conformemente alle norme di riferimento.

Di fondamentale importanza è stata la costituzione di un gruppo di lavoro specifico per lo studio e l'analisi delle cause e dei fattori determinanti di tutti gli infortuni accaduti nella storia dello stabilimento ma anche di tutte quelle situazioni che potenzialmente sarebbero state in grado di determinare un infortunio sul lavoro, anche se poi questo non si è verificato.

Come si evince dalla descrizione delle attività poste in essere dal Protocollo si sta quindi attuando un progetto di miglioramento della salute e sicurezza all'interno dell'azienda della Ferriera di Servola teso a eliminare le situazioni anomale, che fino a ora interpretavano le problematiche prevenzionali all'interno dell'azienda con una visione parcellizzata di meri adempimenti a obblighi di legge, proponendo un'impostazione metodologica di tipo gestionale della risoluzione delle problematiche stesse.

E' giusto evidenziare che il progetto è unico nel suo genere per valenza e portata non solo nelle regione Friuli Venezia Giulia ma a livello nazionale. A questo proposito ricordiamo che esso è stato oggetto di studio nell'ambito del Corso, tenutosi presso l'Università di Udine, M.A.P.P. – Master di aggiornamento e perfezionamento in prevenzione e protezione dai rischi aziendali.

Al di là dell'importanza del nuovo approccio alle problematiche della sicurezza all'interno dell'azienda non va dimenticato un secondo aspetto: la condivisione di tutte le parti (datore di lavoro, organizzazioni sindacali e Istituzioni) negli obiettivi prefissati per il raggiungimento dei quali le stesse stanno lavorando con estrema dedizione ed entusiasmo, poiché la salute e sicurezza dei lavoratori è un bene comune che va perseguito sempre e solo con un "gioco di squadra", in particolare entrando in campo con una squadra ben affiatata come quella costituita dal Protocollo illustrato.

Progetti per la promozione della sicurezza nei luoghi di lavoro in provincia di Trieste

Fin dal marzo 2005 INAIL fa parte di un tavolo di coordinamento permanente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, istituito presso la Prefettura di Trieste.

Di tale tavolo fanno parte tutte le amministrazioni pubbliche, gli enti, le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali.

Presso questo organismo sono state analizzate, in separati incontri, le problematiche relative ai singoli comparti produttivi (Portuale, edile, siderurgico, metalmeccanico, artigianato).

Con lo stanziamento di fondi messo a disposizione dalla Provincia di Trieste è stato siglato un Protocollo d'intesa per la realizzazione di progetti finalizzati ad accrescere la cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Sono stati finora attuati i primi due dei tre progetti concordati, essendo il terzo progetto tuttora in fase di realizzazione.

- Progetto 1: Attuazione di una campagna informativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro da realizzarsi attraverso brevi comunicati televisivi "monotematici".

Tale progetto volto ad attuare una capillare campagna informativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ha individuato quello televisivo quale mezzo di comunicazione più efficace e di maggiore impatto.

Nel periodo aprile-maggio e giugno 2006 tre comunicati sono stati prodotti e trasmessi dalla TV locale (Telequattro):

- La sicurezza nel settore dell'edilizia;
- La sicurezza nel settore metalmeccanico, con un particolare riferimento all'utilizzo di lavoratori stranieri e interinali;
- Il terziario e gli aspetti organizzativi della sicurezza, centrato sulla figura del responsabile aziendale per la sicurezza.

I primi due comunicati si rivolgono direttamente al cittadino, inteso come acquirente/fruttore di un prodotto/servizio; il terzo è diretto alla cittadinanza attiva, invitandola ad attuare nella propria sede di lavoro gli accorgimenti necessari per una maggiore sicurezza, e contestualmente pretendendo dal datore di lavoro l'attuazione delle relative disposizioni previste per legge.

I comunicati sono stati quindi riprodotti su supporti digitali per consentirne la pubblicazione sui siti telematici (Internet) dei firmatari del protocollo e/o la proiezione nel corso di seminari od altri eventi formativi in tema di sicurezza.

- Progetto 2: Attuazione di iniziative di carattere formativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, rivolte agli studenti degli istituti di istruzione secondaria tecnici e/o professionali, anche mediante l'utilizzo di materiale audiovisivo.

Relativamente all'anno scolastico 2005/06, si sono svolti incontri con le classi quinte dei seguenti Istituti: I.T.G. "Max Fabiani", I.T.I.S. "Alessandro Volta", I.P.S.I.A. "Luigi Galvani", I.T.C. "Leonardo Da Vinci", Istituto professionale "Scipione De Sandrinelli", I.T.N.S. "Di Savoia" e I.T.A.S. "Grazia Deledda".

Gli incontri, coordinati dall'Ufficio Scolastico Regionale per il Friuli-Venezia Giulia – Centro Servizi Amministrativi per la Provincia di Trieste, sono stati curati da personale tecnico e sanitario, esperto in materia di prevenzione e protezione dai rischi negli ambienti di lavoro, messo a disposizione dalla Sede di Trieste dell'INAIL e dall'U.O.P.S.A.L. dell'A.S.S. n. 1 Triestina.

La Provincia ha provveduto alla distribuzione agli Istituti del materiale cartaceo preparato sulla base di quanto proiettato durante gli incontri con gli studenti.

L'attività formativa è ora disponibile anche su supporto digitale.

- Progetto 3: Iniziative di carattere informativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, da attuarsi a livello di associazioni datoriali e/o organizzazioni sindacali, anche mediante utilizzo di materiale audiovisivo.

I destinatari individuati per il terzo progetto sono i lavoratori addetti ai settori edile, metalmeccanico ed agricolo.

Per i primi due settori sono in fase di ideazione due filmati da realizzarsi con la regia della Scuola I.P.S.I.A. "Galvani" e la collaborazione dell'Edilmaster scuola edile, delle ditte Ortolan e della Wartsila, ed aventi l'obiettivo di contribuire allo sviluppo della "cultura della salute e della sicurezza" e all'adozione di comportamenti sicuri e corretti sui luoghi di lavoro, nonché alla sensibilizzazione dei lavoratori stessi sugli aspetti della salute e sicurezza della vita lavorativa.

Saranno effettuate riprese relative al montaggio, smontaggio e utilizzo in sicurezza dei ponteggi nel campo edile, da registrare in DVD tradotti in almeno sei lingue, unitamente ad un opuscolo/guida riguardante i rischi nell'agricoltura da distribuire ai lavoratori.

La copertura economica del progetto sarà garantita con finanziamenti della Provincia di Trieste.

L'INAIL ha contribuito a tutti i tre progetti mettendo a disposizione le proprie risorse umane, tutte le pubblicazioni in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro dell'Istituto e i locali per gli incontri.

Formazione per la prevenzione:

- Corso ex D.Lgs. 195/03

Dal 17 al 20 ottobre 2006 presso la sede Inail di Pordenone si è svolta la prima edizione del Corso per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione "modulo C", ex D.Lgs. 195/2003, organizzato dall'Inail F.V.G. nell'ambito del Polo Formativo interregionale Veneto -Trentino Alto Adige - Friuli Venezia Giulia.

Il "modulo C" è specifico per R.S.P.P. e conclude il percorso formativo previsto dal D.Lgs. 195/03 per coloro che intendono ricoprire incarichi di particolare rilevanza nel campo della sicurezza. Il "modulo C" è, infatti, finalizzato a fornire competenze e metodologie utili in materia di sistemi di gestione della sicurezza, organizzazione tecnico amministrativa della prevenzione, dinamiche delle relazioni e della comunicazione, fattori di rischio psico-sociali ed ergonomici, nonché progettazione e gestione di processi formativi aziendali.

L'iniziativa, di rilievo nazionale, è stata realizzata in sinergia tra la Direzione Generale e le Direzioni Regionali, che, con i propri funzionari e tecnici, hanno organizzato e gestito i percorsi formativi.

L'edizione svoltasi a Pordenone è stata la prima per il Nord Est ed ha avuto un buon numero di adesioni, 18 su un numero massimo previsto di 20. Il risultato è certamente da ascrivere alla pubblicizzazione dell'evento realizzata coinvolgendo le parti sociali regionali oltre che mass media e *web*.

L'attività didattica si è sviluppata in tre giornate di corso, per complessive 24 ore di lezione, seguite da una sessione dedicata agli esami finali, comprensivi di colloquio individuale.

Al fine di valutare l'efficacia dell'azione formativa, al termine del percorso didattico, ai corsisti è stato somministrato un questionario di gradimento su qualità organizzativa, formativa e docenza offerte.

I partecipanti hanno dimostrato apprezzamento sia per la disponibilità dei docenti (voto 4,3 su un massimo di 5) che per la logistica (voto 4 su un massimo di 5), ma hanno sottolineato che i contenuti del corso erano forse particolarmente impegnativi e densi per il tempo d'aula previsto dalla norma di legge (24 ore).

I partecipanti hanno, infine, sottolineato che il corso si è rivelato un'utile occasione di confronto sia con l'Istituto che tra professionisti di diversa estrazione lavorativa e provenienti da differenti aree del territorio regionale.

- Pronto soccorso aziendale

Il 3 febbraio 2005 è entrato in vigore il regolamento sul pronto soccorso aziendale (pubblicato sulle Gazzetta n. 27 del 3/2/2004) in attuazione dell'articolo 15, comma 3, del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Il provvedimento fissa le caratteristiche minime delle attrezzature di pronto soccorso, i requisiti del personale addetto e la sua formazione.

Gli addetti al pronto soccorso devono essere formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

Nei corsi proposti dal gruppo di Pronto Soccorso Aziendale, nato all'interno dell'INAIL del Friuli Venezia Giulia e costituito da personale sanitario, si presenta un sistema di gestione per l'adempimento al regolamento in oggetto che definisce le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse per la realizzazione della politica aziendale di prevenzione, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti.

In particolare il modello proposto, adattandolo alle esigenze di una piccola e/o media impresa e al contesto scolastico, comprende i seguenti punti fondamentali:

1. Stato dell'arte del pronto soccorso aziendale
2. Individuazione degli attori responsabili e coinvolti nel pronto soccorso aziendale
3. Definizione del gruppo d'appartenenza dell'azienda dal punto di vista infortunistico.
4. Designazione del coordinatore degli addetti al pronto soccorso
5. Designazione degli addetti al pronto soccorso.
6. Procedure impartite a tutti i lavoratori.
7. Procedure impartite agli addetti al pronto soccorso.
8. Individuazione dei presidi sanitari obbligatori per il pronto soccorso aziendale e loro collocazione.
9. Individuazione dei presidi sanitari consigliabili per il pronto soccorso aziendale e loro collocazione.
10. Procedure di custodia e controllo dei presidi e delle attrezzature di pronto soccorso.
11. Gestione della cartellonistica e della segnaletica di pronto soccorso.
12. Formazione ed addestramento degli addetti al pronto soccorso e relativo addestramento con particolare riguardo alla specificità dei rischi presenti nella singola azienda
13. Informazione di carattere generale a tutti i lavoratori.
14. La gestione dei quasi infortuni.

Qui di seguito vengono illustrati tre progetti sviluppati dal gruppo del Pronto Soccorso Aziendale nel corso del 2006.

- L'esperienza formativa nelle scuole (Convenzione INAIL/ Ufficio Scolastico Regionale)

Per il terzo anno consecutivo l'INAIL ed l'Ufficio Scolastico della Regione F.V.G. hanno condotto una proficua collaborazione in tema di formazione per le figure sensibili in tema di sicurezza sul lavoro.

Nello specifico si tratta di corsi per gli addetti al primo soccorso aziendale.

I corsi sono stati strutturati con il modello di 12 ore, in tre moduli da 4 ore ciascuno ai sensi del D.M. 388 del 2003.

I corsi svolti nell'anno 2006 sono stati 32, per un totale di 96 lezioni, con una formazione di circa 500 potenziali addetti al pronto soccorso aziendale.

Dai questionari somministrati emergono l'alto grado di soddisfazione dei partecipanti e la richiesta di ulteriori corsi formativi specifici. A tal riguarda è molto sentita la necessità di uno o più moduli di primo soccorso pediatrico, in virtù della presenza significativa di operatori di scuole materne ed elementari.

- L'esperienza formativa con la Prefettura di Trieste

A seguito dell'accordo sottoscritto in data 10 novembre 2006 tra la Direzione Regionale INAIL – F.V.G. e la Prefettura – U.T.G. di Trieste è stato svolto dal 13 al 16 novembre presso i locali della locale Prefettura di Trieste un seminario inerente l'argomento in titolo. Questo è stato sviluppato in quattro moduli di quattro ore a carattere teorico/pratico ed ha visto coinvolti 22 operatori in prevalenza appartenenti al settore amministrativo.

Al fine di valutare l'efficacia del corso è stato consegnato un test di ingresso il quale è stato riproposto al termine degli incontri. Dall'analisi dei questionari si è rilevato un notevole incremento nella percentuale delle risposte esatte.

Oltre a valutare l'aspetto teorico si è posta particolare attenzione a rilevare se siano state comprese le principali manovre da eseguire in eventuali situazioni di urgenza/emergenza. Sono quindi stati invitati tutti i partecipanti a procedere all'esecuzione di manovre di R.C.P. (rianimazione cardiopolmonare) su manichino e a porre un soggetto in posizione laterale di sicurezza.

Tutti i presenti si sono dimostrati in grado di svolgere questa manovra in modo corretto.

Sul questionario finale inoltre sono stati posti dei quesiti inerenti il livello di soddisfazione riguardo la qualità del corso, lasciando anche un eventuale spazio per esprimere considerazioni personali.

Sulla base di quanto viene espresso si rileva il buon livello di soddisfazione generale (95,5% soddisfatto/molto soddisfatto). Si sottolinea che l'unica persona che si dichiara "poco soddisfatto" imputa questa condizione alla eccessiva brevità del corso.

Traspare inoltre la richiesta di approfondire, anche con ulteriori moduli, alcuni argomenti trattati con particolare evidenza all'addestramento pratico.

E' emersa in modo chiaro, da parte del personale discente coinvolto nell'iniziativa, la richiesta di procedere in questo genere di iniziative le quali, per modalità di esposizione e tipologia di argomento, hanno suscitato un grosso interesse e coinvolgimento.

Il gruppo docenti dichiara in tal senso tutta la sua disponibilità, proponendo inoltre un approfondimento su particolari tematiche legate ai specifici rischi professionali (in particolar modo l'uso di videoterminale).

- L'esperienza formativa con l'I.P.S.I.A. di Sacile (PN)

L'I.P.S.I.A. "Cav. P. Della Valentina" di Sacile, da circa un decennio, realizza, nell'ambito dell'Area Professionalizzante (Terza Area) delle classi del biennio post-qualifica, un modulo di 42 ore sulla salute e sicurezza.

Con la collaborazione della Direzione dello S.P.S.A.L. dell'A.S.S. n. 6 di Pordenone è stato costituito un gruppo di lavoro, comprendente i soggetti coinvolti nella gestione della sicurezza negli ambienti di lavoro: Sindacato (C.I.S.L.), S.P.S.A.L., VV.FF., Unione Industriali, Unione Artigiani, che ha predisposto e attuato un progetto sulla sicurezza, articolato su due anni scolastici e che ha coinvolto le classi quarte e quinte.

Nel corso degli anni il progetto è stato oggetto di modifiche e integrazioni in base alle esperienze acquisite e alle sollecitazioni provenienti dagli allievi.

L'ultima variazione, realizzata nell'anno scolastico 2005/06, ha visto l'ingresso nel gruppo di lavoro anche dell'INAIL, con la quale l'I.P.S.I.A. "Della Valentina" ha stipulato una convenzione, è stato realizzato un corso di "Primo soccorso" di 12 ore rivolto agli allievi delle classi quarte.

Visto l'interesse suscitato nei ragazzi, il corso è stato riproposto anche per l'anno 2006/07 scolastico ed è stato portato a 16 ore per renderlo più rispondente ai dettami normativi in materia di Primo Soccorso Aziendale.

Al fine di valutare l'efficacia del corso è stato consegnato un test di ingresso il quale è stato riproposto al termine degli incontri. Dall'analisi dei questionari si è rilevato un notevole incremento nella percentuale delle risposte esatte (dal 26 al 93 %).

Oltre a valutare l'aspetto teorico si è posta particolare attenzione a rilevare se siano state comprese le principali manovre da eseguire in eventuali situazioni di urgenza/emergenza. Sono quindi stati invitati tutti i partecipanti a procedere all'esecuzione di manovre di R.C.P. su manichino e a porre un soggetto in posizione laterale di sicurezza.

Tutti i presenti si sono dimostrati in grado di svolgere questa manovra in modo corretto.

Sul questionario finale inoltre sono stati posti dei quesiti inerenti il livello di soddisfazione riguardo la qualità del corso, lasciando anche un eventuale spazio per esprimere considerazioni personali.

Sulla base di quanto viene espresso si rileva il buon livello di soddisfazione generale (95,5% soddisfatto/molto soddisfatto).

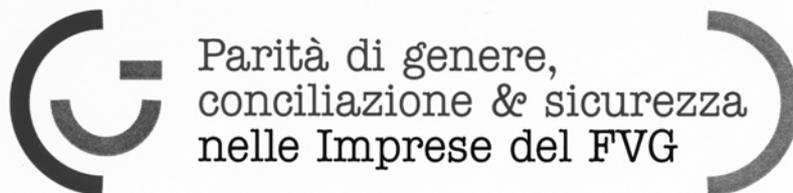
Parte Seconda

La monografia

2.1 Un'azione positiva per promuovere la sicurezza sul lavoro in una prospettiva di genere: l'esperienza del concorso "Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia"¹⁰

2.1.1 Le motivazioni dell'iniziativa

Nell'anno europeo delle pari opportunità, l'Inail Friuli Venezia Giulia e la Regione Friuli Venezia Giulia - Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale, in collaborazione con la



Consigliera regionale di Parità, hanno promosso il concorso "**Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia**", con l'obiettivo di premiare e pubblicizzare quelle aziende che adottano comportamenti virtuosi rispetto a due ambiti: la prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro e il rispetto dei principi di pari opportunità, con particolare attenzione alla dimensione della conciliazione dei tempi lavorativi e familiari.

L'iniziativa, attualmente in corso, si inserisce tra le attività previste nell'ambito del Protocollo di intesa stipulato tra Regione e Inail nel dicembre del 2006 per la realizzazione di interventi strategici per il miglioramento della qualità, regolarità e sicurezza sul lavoro, può essere in realtà considerato come una vera e propria azione positiva, sia per le finalità che si è posta, sia per la metodologia seguita, sia per la capacità di creare una sinergia interistituzionale finalizzata ad agire concretamente sul miglioramento della qualità del lavoro, e in particolare sulla duplice dimensione della salute e sicurezza e del rispetto delle pari opportunità nei luoghi di lavoro.

Del resto, per l'Inail il perseguimento degli obiettivi di riduzione del fenomeno infortunistico, dell'assicurazione dei lavoratori che svolgono attività a rischio e della garanzia del reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro rappresenta il principio ispiratore, cui si accompagna la centralità attribuita anche alla promozione di una cultura della sicurezza attenta alle differenze di genere riveste un ruolo centrale per l'ente, come dimostrato oltretutto dalla presenza di un Comitato Pari Opportunità.

Per quanto riguarda la Regione Friuli Venezia Giulia, sempre più centrale è la consapevolezza che la competitività e lo sviluppo socioeconomico locale richiedono alle imprese una capacità sempre maggiore di innovazione non solo dei prodotti e dei processi, ma anche la gestione e valorizzazione delle risorse umane.

La capacità di creare condizioni di lavoro caratterizzate dalla qualità e orientate alla responsabilità sociale d'impresa sta diventando infatti sempre più strategica per il contesto socioeconomico locale. Questo obiettivo si è tradotto nel principio del buon lavoro, formalizzato dalla legge regionale n. 18/2005, basato sulla promozione della crescita e dell'occupazione, dello sviluppo economico e della coesione sociale. Il rispetto delle pari opportunità professionali tra uomini e donne e il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori rappresentano dei punti fermi di questa strategia, che vi dedica

¹⁰ di Chiara Cristini, esperta dell'Agenzia Regionale del Lavoro e della Formazione Professionale del Friuli Venezia Giulia

infatti l'intero Capo IV ("Qualità del lavoro") e Capo V ("Contrasto del lavoro sommerso e irregolare e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro") del testo di legge.

2.1.2 Le finalità del concorso

A partire dalle motivazioni che hanno portato Inail e Regione a intraprendere un percorso di azione positiva capace di rendere sinergici i temi della sicurezza e del rispetto delle pari opportunità in azienda, il concorso "*Parità di genere & Sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia*" si è posto due obiettivi:

- **Riconoscere e promuovere l'impegno delle imprese virtuose.** La premiazione infatti si pone come finalità quella di riconoscere l'impegno di quelle imprese che hanno orientato la propria gestione delle risorse umane al rispetto dei due principi: le pari opportunità tra uomini e donne e la sicurezza sui luoghi di lavoro. L'idea infatti è quella di favorire la diffusione di una nuova cultura del lavoro partendo da casi concreti, dalla premiazione di buone prassi come il rispetto delle pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici e l'attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro possa rappresentare una risorsa strategica di sviluppo per l'impresa e aiutarla a crescere in competitività. In questa direzione, l'attenzione rivolta alle persone diventa sempre più centrale in particolare per le realtà orientate a certificare e vedere riconosciuta la propria responsabilità;
- Il secondo obiettivo del concorso consiste nel volere **diffondere e promuovere le migliori pratiche** di gestione delle risorse umane in azienda caratterizzate dal rispetto delle pari opportunità e della promozione della sicurezza, per migliorare la visibilità e diffondere la cultura della parità quale percorso preferenziale per innovare e migliorare la qualità del lavoro. La promozione e diffusione delle *best practices* infatti, si propone di favorire la replicabilità nel territorio degli interventi più efficaci.

2.1.3 La domanda di partecipazione: una fotografia di genere dell'impresa

Per ottenere tali obiettivi, attraverso una campagna informativa sono state invitate a candidarsi le imprese di qualsiasi dimensione, settore economico di attività e natura giuridica, aventi sede in Friuli Venezia Giulia e purché in regola con gli adempimenti previdenziale e contributivi. La raccolta delle domande di candidatura, avviata con la conferenza stampa tenutasi a Trieste il 12 giugno 2007, si è chiusa il 30 settembre 2007.

Le modalità di partecipazione sono state regolate con un apposito bando di concorso che ha definito gli obiettivi, i requisiti e le modalità di partecipazione, i criteri di valutazione da parte degli organi, le categorie di premio previste dal concorso e le modalità di svolgimento della serata di premiazione finale.

In particolare, la domanda di candidatura consiste in una scheda da compilare da parte dell'azienda inserendo una serie di informazioni riguardanti le pratiche organizzative e di gestione delle risorse umane, concentrando l'attenzione esclusivamente sugli aspetti riguardanti sia la salute e sicurezza, sia il rispetto e la promozione della parità di genere nei luoghi di lavoro. In particolare, la scheda è stata strutturata in quattro sezioni:

La Sezione 1 "*Scheda anagrafica dell'azienda e del presentatore*" raccoglie in via preliminare i dati dell'azienda, ma soprattutto chiede di ricostruire l'organigramma ponendo in evidenza la presenza femminile ai vari livelli dell'organico. Evidentemente, il dato appare particolarmente interessante per rilevare se l'impresa presenti una situazione di *glass ceiling*, con una sottorappresentazione femminile nei livelli più alti, oppure se la

presenza si omogenea. La sezione registra anche la percentuale di donne nei consigli di amministrazione aziendali.

Con la Sezione 2 "*Le pari opportunità in azienda*" la scheda intende fotografare le pratiche attuate dall'impresa nelle fasi di selezione e gestione delle risorse umane, cercando di rilevare se queste fasi tengono in considerazione i principi della parità e delle pari opportunità. Per ottenere un quadro particolarmente dettagliato, questa sezione è stata strutturata, a sua volta, in quattro parti:

a) *Pari opportunità nelle pratiche di selezione, assunzione e promozione delle risorse umane*, in cui sono state rilevate informazioni sulle modalità di promozione dell'inserimento di figure femminili in posizioni/mansioni prevalentemente occupate da personale maschile, sull'adozione formale di pratiche per garantire o accrescere il livello di occupazione femminile in impresa. Ancora, la sezione registra se l'impresa elabori documenti o offra posti di lavoro (annunci, inserzioni, etc.) utilizzando un linguaggio neutro rispetto al genere. Si chiede altresì se l'impresa realizzi analisi specifiche per verificare se vi siano, in modo non motivato, prevalenze maschili o femminili per determinati ruoli lavorativi e adottare eventuali azioni correttive in fase di selezione di nuovi assunti, se svolga interventi sulle persone o sui *team* che effettuano selezione del personale perché, anche involontariamente, non effettuino discriminazioni legate al genere.

b) *Politiche aziendali a favore della parità, pari opportunità*. In questa parte l'impresa deve indicare se adotta procedure trasparenti e chiare per gestire eventuali reclami interni del personale, in particolare se connessi a molestie sessuali o violazione delle pari opportunità, se adotta programmi, linee guida, documenti che orientino il personale e l'organizzazione in materia di pari opportunità e conciliazione, se abbia realizzato progetti/iniziative per favorire le pari opportunità nei percorsi di carriera. Inoltre, la sezione chiede se l'azienda abbia al proprio interno dei soggetti di riferimento per pianificare e attuare programmi a favore delle pari opportunità e della conciliazione e se nel proprio sistema qualità/bilancio sociale, l'impresa abbia posto tra i requisiti da assolvere anche i principi delle pari opportunità o della conciliazione tra lavoro e vita privata.

c) *Azioni positive e buone pratiche*. In questa parte l'impresa deve registrare le eventuali iniziative volte a favorire il conseguimento delle pari opportunità, per esempio promuovendo tra il personale programmi di informazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità, per la prevenzione delle discriminazioni o delle molestie a sfondo sessuale, oppure se ha messo a punto programmi informativi specifici per le donne (possono riguardare sempre i temi dei diritti in materia di pari opportunità o conciliazione, ma anche i temi della salute femminile, della igiene e sicurezza del lavoro, anche in riferimento a fattori di rischio specifici per le donne in azienda), se adotta azioni per formare specificamente i propri dirigenti sui temi delle pari opportunità e conciliazione e se realizza al proprio interno studi e rapporti sulle problematiche di genere, raccoglie ed elabora informazioni in materia, o elabora le informazioni sulla propria organizzazione in ottica di genere.

d) *Le pari opportunità attraverso la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*. In questa parte la scheda chiede all'impresa di indicare tutte le pratiche attivate per favorire la conciliazione dei ruoli e tempi lavorativi e familiari. In particolare, si indaga se l'azienda concede di norma congedi familiari e di cura ai dipendenti che ne fanno richiesta, se prevede azioni di sostegno al reinserimento per il personale che ha fruito di congedi parentali prolungati o *benefit* specifici per i dipendenti con carichi di cura familiare. Si chiede anche di indicare se l'impresa ha stipulato convenzioni con soggetti esterni per

ridurre i costi sostenuti dai dipendenti nell'accesso a servizi e/o per facilitare l'accesso a servizi di cura e se promuove direttamente l'organizzazione di servizi presso propri locali o a favore di propri dipendenti, quali asili nido, scuole materne, doposcuola, campi estivi, servizi di cura. In questa sezione l'impresa può indicare se offre la possibilità di concordare orari personalizzati/diversificati per dipendenti con problemi specifici di conciliazione o in caso di protrate malattie dei parenti o altre emergenze familiari e se concede effettivamente l'accesso al *part-time*, in percentuali superiori a quelle a cui è eventualmente tenuta ai sensi di legge, senza esclusioni a priori per determinati livelli di inquadramento, e con possibilità di modularlo/rivederlo in base alle effettive esigenze familiari del lavoratore o della lavoratrice, se fissa gli orari di lavoro con attenzione ai problemi di compatibilità coi servizi di trasporto, i servizi del territorio, gli orari della città e i ritmi di vita delle famiglie e adotta forme di flessibilità del luogo o del posto di lavoro (telelavoro).

Con la Sezione 3 "*Pari opportunità e sicurezza sul lavoro*" si è voluto verificare che l'azienda ottemperi agli obblighi di legge per quanto riguarda la sicurezza sui luoghi di lavoro, pertanto si è chiesto all'azienda di indicare se sia provvista del documento di analisi e valutazione dei rischi, se abbia provveduto all'informazione e formazione ai lavoratori/trici sui rischi generali e specifici presenti nel luogo di lavoro e se elabori procedure di sicurezza per le varie attività aziendali. Inoltre l'impresa deve indicare se, secondo la normativa vigente valuti correttamente la sicurezza, la salute e l'informazione/formazione delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento e se abbia in essere azioni di prevenzione dei fenomeni di *mobbing*, *burn out*, *stress* (rischi psicosociali) attraverso specifici percorsi di valutazione del rischio, con attività continua di controllo e verifica del livello di benessere organizzativo.

Tra gli aspetti da evidenziare nella sezione si chiede all'azienda se segua la prevenzione del rischio eventuale di posture incongrue, movimenti ripetuti e movimentazione manuale dei carichi, se attivi la sorveglianza sanitaria ai lavoratori/trici esposti a rischi specifici, se adotti un Sistema di Gestione della Sicurezza sul Lavoro (S.G.S.L.) e se attui un programma di manutenzione preventiva delle attrezzature di lavoro ed impianti.

L'ultima sezione del modello di candidatura – la Sezione 4 "*Un progetto per le pari opportunità e sicurezza sul lavoro*" – può essere compilata in modo facoltativo da quelle imprese che hanno un'idea progettuale che vorrebbero realizzare. A tal fine, all'impresa è stato chiesto di indicare la criticità che si propone di risolvere con l'iniziativa, come pensa di realizzare il progetto, quali risultati ci saranno per le pari opportunità in azienda, indichi quanti e quali profili (e se maschi o femmine) intende coinvolgere.

Ciascuno di questi *item* viene valutato singolarmente ai fini dell'assegnazione dei premi finali.

2.1.4 La valutazione e la premiazione

Per valutare in modo rigoroso sia la sfera relativa alla sicurezza sul lavoro, sia la parte dedicata alle pari opportunità tra uomini e donne nella gestione organizzativa e delle risorse umane, il concorso ha previsto che la valutazione delle candidature pervenute via mail entro il 30 settembre¹¹ alla sede regionale dell'Inail¹² e l'assegnazione dei premi

¹¹ Inizialmente la scadenza era stata fissata al 31 luglio, successivamente prorogata a fine settembre.

¹² Il bando di concorso prevedeva infatti che le domande potessero pervenire unicamente per posta elettronica.

venga realizzata da un Comitato Scientifico, costituito da esperti individuati da un Comitato di Pilotaggio appositamente costituito dall'Inail e dalla Regione.

Nell'assegnare i riconoscimenti, il bando ha previsto fino a cinque categorie di concorso, diversificate per settore economico: una categoria di premio viene infatti riservata a realtà operanti nei settori industria/artigianato, una seconda alle aziende operanti nel settore dei servizi, la terza nel commercio.

Due sono le "menzioni speciali" previste, la prima intitolata "*Da oggi si cambia*" e riservata alla proposta ritenuta particolarmente innovativa in tema di parità e sicurezza sul lavoro e la seconda, intitolata "*Un'azienda family friendly*", promossa e finanziata dalla Consigliera Regionale di Parità, è stata pensata per riconoscere l'impegno di quelle aziende che hanno dimostrato di avere avviato iniziative particolarmente virtuose a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei/lle dipendenti.

I premi, che verranno consegnati in occasione della presentazione al pubblico del Rapporto annuale dell'Inail, consisteranno in un riconoscimento di carattere simbolico; tuttavia il nominativo delle imprese vincitrici sarà pubblicato nei siti internet dell'Inail Friuli Venezia Giulia e della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia e verrà dato risalto sui media. A tutte le imprese partecipanti verrà consegnato un attestato di partecipazione al concorso e, al fine di diffondere la conoscenza di tutte le buone prassi realizzate nel territorio regionale, l'INAIL provvederà a pubblicare tutti quei casi aziendali raccolti attraverso le domande di partecipazione e ritenuti interessanti.

2.1.5 Conclusioni

Per quanto sia ancora *in itinere*, e dunque non sia possibile realizzare una valutazione *ex post* dei risultati ottenuti dall'esperienza, vale tuttavia la pena porre in evidenza le caratteristiche di novità introdotte dal concorso rispetto ad altre sperimentazioni di premio o certificazione condotte a livello nazionale e locale in particolare per premiare comportamenti *gender oriented* da parte delle imprese¹³.

Rispetto a queste azioni positive, fondamentali per promuovere e diffondere il rispetto delle pari opportunità, il concorso "*Parità di genere, conciliazione & sicurezza nelle imprese del Friuli Venezia Giulia*" si è proposto di aggiungere un ulteriore elemento, premiando la capacità delle imprese di porre attenzione a due temi, quello della sicurezza e delle pari opportunità.

In questo senso, l'iniziativa va considerata come una vera e propria sperimentazione, altamente innovativa, attraverso cui i soggetti promotori e, in particolare dalla Regione Friuli Venezia Giulia, hanno cercato di tradurre operativamente la metodologia del *mainstreaming* di genere attraverso un'azione positiva che si è posta il duplice obiettivo di sensibilizzare il tessuto economico sulla necessità di orientare la gestione delle risorse umane ponendo sempre maggiore attenzione alla qualità delle *working conditions* quale elemento di sviluppo, innovazione organizzativa e competitività.

¹³ Tra le numerose sperimentazioni, iniziative, progetti europei, si ricordano solo a titolo esemplificativo i seguenti: a livello UE si cita l'esperienza francese del *Label Egalité* (http://www.femmes-egalite.gouv.fr/grands_dossiers/dossiers/egalite_en_entreprise/label_egalite.htm), in Italia si citano tra l'altre iniziative il progetto "Vision 2000 - Il genere nella certificazione di qualità" condotto da Progetto Donna Centro studi per la ricerca e sviluppo delle pari opportunità nell'ambito del Programma Comunitari Leonardo (www.gendercertification.com).

A livello regionale, si ricordano: Comune di Monfalcone, Bando di concorso per l'assegnazione del premio "Campione in opportunità", Progetto *Equal Esserci*, in cui tra le numerosi azioni vi è la proposta di realizzazione di una *check list* per le pari opportunità in azienda prevista dal Laboratorio "*Working and Success*", condotto da Ires Fvg,

Altresì, l'obiettivo di premiare e pubblicizzare ampiamente i comportamenti virtuosi delle imprese rispetto alle dimensioni di sicurezza e parità rappresenta una sperimentazione innovativa, che applica una metodologia comune ai progetti comunitari, di diffusione delle buone prassi sia per ampliare e rendere capillare il grado di informazione, sia per accelerare processi moltiplicatori e di replicabilità di quei casi aziendali che possono rappresentare esempi di una gestione organizzativa basata in linea con i principi di buon lavoro.

